CA1
XC3
-1992
E55



...a. / Statistics Canada
...anadian statistical
... weekly supplement

Government
Publications

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 1

Tuesday, December 1, 1992
Tuesday, December 8, 1992

Chairman: Ralph Ferguson

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 1

Le mardi 1er décembre 1992
Le mardi 8 décembre 1992

Président: Ralph Ferguson

LIBRARY
JAN 19 1993
University of Toronto

Minutes of Proceedings and Evidence of the Legislative Committee on

BILL C-327

An Act to assist employees to purchase a controlling shareholding in the corporation that employs them and to amend the Income Tax Act in consequence thereof

Procès-verbaux et témoignages du Comité législatif sur le

PROJET DE LOI C-327

Loi visant à favoriser l'achat par les employés d'un bloc de contrôle de la société commerciale qui les emploie et modifiant la Loi de l'impôt sur le revenu en conséquence

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

Third Session of the Thirty-fourth Parliament,
1991-92

Troisième session de la trente-quatrième législature,
1991-1992

25208—1

LEGISLATIVE COMMITTEE ON BILL C-327

Chairman: Ralph Ferguson

Members

Mark Assad
David Bjornson
Steve Butland
Maurice Foster
Len Gustafson
Greg Thompson
Jacques Vien
Stanley Wilbee—(8)

(Quorum 5)

Sandy Birch

Clerk of the Committee

Pursuant to Standing Order 114(3)

On Tuesday, December 1, 1992:

Jacques Vien replaced Don Blenkarn.

On Tuesday, December 8, 1992:

Stanley Wilbee replaced Murray Dorin;

Len Gustafson replaced Clément Couture.

COMITÉ LÉGISLATIF SUR LE PROJET DE LOI C-327

Président: Ralph Ferguson

Membres

Mark Assad
David Bjornson
Steve Butland
Maurice Foster
Len Gustafson
Greg Thompson
Jacques Vien
Stanley Wilbee—(8)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

Sandy Birch

Conformément à l'article 114(3) du Règlement

Le mardi 1er décembre 1992:

Jacques Vien remplace Don Blenkarn.

Le mardi 8 décembre 1992:

Stanley Wilbee remplace Murray Dorin;

Len Gustafson remplace Clément Couture.

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

ORDER OF REFERENCE

Extract from the Votes & Proceedings of the House of Commons of Friday, November 20, 1992

The House resumed debate on the motion of Mr. Butland, seconded by Mr. Gardiner,—That Bill C-327, An Act to assist employees to purchase a controlling shareholding in the corporation that employs them and to amend the Income Tax Act in consequence thereof, be now read a second time and referred to a Legislative Committee in the Economics envelope.

After further debate, the question being put on the motion, it was agreed to.

Accordingly, the Bill was read the second time and referred to a Legislative Committee in the Economics envelope.

ATTEST

ORDRE DE RENVOI

Extrait des Procès-verbaux de la Chambre des communes du vendredi 20 novembre 1992

La Chambre reprend le débat sur la motion de M. Butland, appuyé par M. Gardiner,—Que le projet de loi C-327, Loi visant à favoriser l'achat par les employés d'un bloc de contrôle de la société commerciale qui les emploie et modifiant la Loi de l'impôt sur le revenu en conséquence, soit maintenant lu une deuxième fois et renvoyé à un Comité législatif du secteur Économie.

Après plus ample débat, cette motion, mise aux voix, est adopté.

En conséquence, ce projet de loi est lu une deuxième fois et renvoyé à un Comité législatif du secteur Économie.

ATTESTÉ

Le Greffier de la Chambre des communes

ROBERT MARLEAU

Clerk of the House of Commons

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, DECEMBER 1, 1992
(1)

[*Text*]

The Legislative Committee on Bill C-327, An Act to assist employees to purchase a controlling shareholding in the corporation that employs them and to amend the Income Tax Act in consequence thereof met at 11:32 o'clock a.m. this day, in Room 536, Wellington Building, for the purpose of organization.

Members of the Committee present: David Bjornson, Steve Butland, Clément Couture, Murray Dorin, Jacques Vien and Greg Thompson.

In attendance: From the Legislative Counsel Office: Robert Walsh, General Legislative Counsel. *From the Research Branch of the Library of Parliament:* Kevin Kerr, Research Officer.

The Honourable Ralph Ferguson announced his appointment as Chairman of the Committee pursuant to Standing Order 113(2).

The Order of Reference, dated Friday, November 20, 1992 being read as follows:

ORDERED,—That Bill C-327, An Act to assist employees to purchase a controlling shareholding in the corporation that employs them and to amend the Income Tax Act in consequence thereof, be now read a second time and referred to a legislative committee.

On motion of Clément Couture, it was agreed,—That the Committee print 750 copies of its Minutes of Proceedings and Evidence as established by the Board of Internal Economy.

On motion of David Bjornson, it was agreeed,—That the Chairman be authorized to hold meetings in order to receive evidence and authorize its printing when a quorum is present provided that 3 Members are present, including the Chairman or in his absence the person designated to be Chairman of the Committee, provided a member of the Opposition is present.

On motion of Clément Couture, it was agreed,—That during the questioning of witnesses, the first spokesperson of each party be allotted 10 minutes and thereafter 5 minutes for other members of the Committee.

It was agreed,—That the Committee hear witnesses at 11:00 o'clock a.m., on Tuesday, December 8, 1992.

The Committee adjourned to the call of the Chair.

TUESDAY, DECEMBER 8, 1992
(2)

The Legislative Committee on Bill C-327, An Act to assist employees to purchase a controlling shareholding in the corporation that employs them and to amend the Income Tax Act in consequence thereof, met at 11:19 o'clock a.m. this day, in Room 371, West Block, the Chairman, Ralph Ferguson, presiding.

Members of the Committee present: Mark Assad, David Bjornson, Steve Butland, Maurice Foster, Len Gustafson, Greg Thompson and Stan Wilbee.

PROCÈS-VERBAUX

LE MARDI 1er DÉCEMBRE 1992
(1)

[*Traduction*]

Le Comité législatif chargé du projet de loi C-327, Loi visant à favoriser l'achat par les employés d'un bloc de contrôle de la société commerciale qui les emploie et modifiant la Loi de l'impôt sur le revenu en conséquence, tient sa séance d'organisation à 11 h 32, dans la salle 536 de l'immeuble Wellington.

Membres du Comité présents: David Bjornson, Steve Butland, Clément Couture, Murray Dorin, Jacques Vien et Greg Thompson.

Aussi présents: Du Bureau des conseillers législatifs: Robert Walsh, conseiller législatif. *Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement:* Kevin Kerr, attaché de recherche.

L'honorable Ralph Ferguson annonce qu'il a été nommé président du Comité en application du paragraphe 113(2) du Règlement.

Lecture est donnée de l'ordre de renvoi du 20 novembre 1992:

IL EST ORDONNÉ,—Que le projet de loi C-327, Loi visant à favoriser l'achat par les employés d'un bloc de contrôle de la société commerciale qui les emploie et modifiant la Loi de l'impôt sur le revenu en conséquence, soit maintenant lu une deuxième fois et renvoyé à un comité législatif.

Sur motion de Clément Couture, il est convenu,—Que le Comité fasse imprimer 750 exemplaires de ses Procès-verbaux et témoignages, suivant les directives du Bureau de régie interne.

Sur motion de David Bjornson, il est convenu,—Que le président soit autorisé à tenir des séances, à entendre des témoignages et en permettre l'impression en l'absence de quorum, pourvu que trois membres du Comité soient présents, dont le président ou, en son absence, la personne désignée pour le remplacer, ainsi qu'un membre de l'opposition.

Sur motion de Clément Couture, il est convenu,—Que lors de l'interrogation des témoins, dix minutes soient accordées au premier intervenant de chaque parti, et cinq minutes par la suite, à chaque autre intervenant.

Il est convenu,—Que le Comité entende des témoins le mardi 8 décembre, à 11 heures.

Le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

LE MARDI 8 DÉCEMBRE 1992
(2)

Le Comité législatif chargé du projet de loi C-327, Loi visant à favoriser l'achat par les employés d'un bloc de contrôle de la société commerciale qui les emploie et modifiant la Loi de l'impôt sur le revenu en conséquence, se réunit à 11 h 19, dans la salle 371 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Ralph Ferguron.

Membres du Comité présents: Mark Assad, David Bjornson, Steve Butland, Maurice Foster, Len Gustafson, Greg Thompson et Stan Wilbee.

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: Kevin Kerr, Research Officer. *From the Legislative Counsel Office:* Robert Walsh, General Legislative Counsel.

Witnesses: Richard Long, Professor of Industrial Relations, University of Saskatchewan. Joe Wurz, President, Employee Share Ownership and Investment Association.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Monday, November 30, 1992 relating to Bill C-327, An Act to assist employees to purchase a controlling shareholding in the corporation that employs them and to amend the Income Tax Act in consequence thereof. (*See Minutes of Proceedings and Evidence, Tuesday, December 1, 1992.*)

On motion of Steve Butland, it was agreed,—That reasonable travelling and living expenses be reimbursed to witnesses appearing before the Committee.

Richard Long made a statement and answered questions.

Joe Wurz made a statement and answered questions.

At 12:39 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

G.A. Sandy Birch

Clerk of the Committee

Aussi présents: Du Bureau des conseillers législatifs: Rober Walsh, conseiller législatif. *Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement:* Kevin Kerr, attaché de recherche.

Témoins: Richard Long, professeur, Relations industrielles, Université de la Saskatchewan. Joe Wurz, président, Employee Share Ownership and Investment Association.

Conformément à son ordre de renvoi du lundi 30 novembre 1992, le Comité reprend l'étude du projet de loi C-327, Loi visant à favoriser l'achat par les employés d'un bloc de contrôle de la société commerciale qui les emploie et modifiant la Loi de l'impôt sur le revenu en conséquence (*voir les Procès-verbaux et témoignages du mardi 1er décembre 1992*).

Sur motion de Steve Butland, il est convenu,—Que les témoins invités à comparaître devant le Comité soient remboursés de leurs frais de déplacement et de séjour jugés raisonnables.

Richard Long fait un exposé et répond aux questions.

Joe Wurz fait un exposé et répond aux questions.

À 12 h 39, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

G.A. Sandy Birch

[*Text*]

EVIDENCE

[*Recorded by Electronic Apparatus*]

Tuesday, December 1, 1992

• 1132

The Chairman: Ladies and gentlemen, I see a quorum. I have a letter here.

Dear Colleague:

Pursuant to Standing Order 113, this is to confirm your appointment as chairman of the Legislative Committee on Bill C-327, an act to assist employees to purchase a controlling shareholding in the corporation that employs them and to amend the Income Tax Act in consequence thereof.

This is signed by the Hon. John A. Fraser, Speaker of the House.

Mr. Clerk, would you read the order of reference?

The Clerk of the Committee: It is ordered that Bill C-327, an act to assist employees to purchase a controlling shareholding in the corporation that employs them and to amend the Income Tax Act in consequence thereof, be now read a second time and referred to a legislative committee.

The Chairman: Thank you. I am honoured to be asked to chair this committee, gentlemen. I am sure we're going to get along well together.

I would like at this point to introduce, from the Research Branch of the Library of Parliament, Kevin Kerr, and from the Office of the Law Clerk and Parliamentary Counsel, Rob Walsh.

We are at item six on the agenda, which is the printing motion. It is moved by Mr. Couture that the committee print 750 copies of its *Minutes of Proceedings and Evidence*, as established by the Board of Internal Economy.

Motion agreed to

The Chairman: It is moved by Mr. Bjornson that the chairman be authorized to hold meetings in order to receive evidence and authorizes printing when a quorum is not present provided that three members are present, including the chairman, and in the absence of the chairman, the person designated to be chairman of the committee.

Motion agreed to

• 1135

The Chairman: Now we go to item (c). It is moved by Mr. Couture that in the questioning of witnesses the first spokesperson of each party be allowed ten minutes and thereafter five minutes be allowed for other members of the committee.

Motion agreed to

The Chairman: The committee may wish to sit in camera. Is that desirable, or will we just do it here?

[*Translation*]

TÉMOIGNAGES

[*Enregistrement électronique*]

Le mardi 1er décembre 1992

Le président: Mesdames et messieurs, la séance est ouverte. Je vous fais lecture d'une lettre.

Cher collègue,

Aux termes de l'article 113 du Règlement, j'ai l'honneur de confirmer votre nomination à titre de président du Comité législatif sur le projet de loi C-327, Loi visant à favoriser l'achat par les employés d'un bloc de contrôle de la société commerciale qui les emploie et modifiant la Loi de l'impôt sur le revenu en conséquence.

Cette lettre est signée par l'honorable John A. Fraser, président de la Chambre.

Monsieur le greffier, veuillez lire l'ordre de renvoi.

Le greffier du comité: que le projet de loi C-327, Loi visant à favoriser l'achat par les employés d'un bloc de contrôle de la société commerciale qui les emploie et modifiant la Loi de l'impôt sur le revenu en conséquence, soit maintenant lu une deuxième fois et déféré à un comité législatif.

Le président: Je vous remercie. On m'a fait l'honneur de me demander de présider ce comité, messieurs. Nous allons bien nous entendre, j'en suis sûr.

Je tiens maintenant à vous présenter MM. Kevin Kerr, du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement, et Rob Walsh, du Bureau du légiste et conseiller parlementaire.

Nous en sommes rendus à l'article 6 de l'ordre du jour: impression des *Procès-verbaux et témoignages*. Il est proposé par M. Couture que le comité fasse imprimer 750 exemplaires de ses *Procès-verbaux et témoignages*, ainsi que l'a établi le Bureau de régie interne.

La motion est adoptée

Le président: Il est proposé par M. Bjornson que le président soit autorisé à tenir des réunions pour recevoir des témoignages et autoriser leur impression en l'absence de quorum, pourvu que trois membres, dont le président ou, en son absence, son suppléant, soient présents.

La motion est adoptée

Le président: Nous en sommes maintenant à l'article 6c). Il est proposé par M. Couture que lors de l'interrogation des témoins, 10 minutes soient accordées au premier intervenant de chaque parti, et cinq minutes par la suite à chaque autre intervenant.

La motion est adoptée

Le président: Le comité veut-il siéger à huis clos? Ou préférez-vous régler toutes les autres questions illico?

[*Texte*]

An hon. member: It's not required.

The Chairman: With regard to future business, Mr. Butland, would you like to speak on this, please?

Mr. Butland (Sault Ste. Marie): Forgive me, Mr. Chairman. First of all, a formal apology to everyone. I was in the House and I could not exchange with anyone at that particular time.

I have to sense from the committee—this is also new to me. I haven't been at an organizational session and what transpires at such. My staff and I have prepared a rather extensive list of witnesses for your perusal, but I think I have to get some indication from you, Mr. Chairman, through the committee, or vice versa, as to what the intent is. Are you intending on having an abbreviated hearing or are we able to contact numbers of witnesses?

The Chairman: I think I have to refer to the members of the committee themselves as to what their thoughts are.

Mr. Couture (Saint-Jean): For this type of bill, we definitely do not need a very long list. We need only good representation to evaluate all the comments that he can bring to us. However, if we can select four or five witnesses from that list, so that the representation is good, as far as I am concerned that would be more than sufficient.

The Chairman: May we have your comments on that, Mr. Butland.

Mr. Butland: Is there only one person? Is he the spokesperson for everyone? Is that the intent? Four or five?

Mr. Thompson (Carleton—Charlotte): I am in agreement with that.

Mr. Vien (Laurentides): I agree.

Mr. Couture: We all agree with making the selection of good representation.

Mr. Dorin (Edmonton Northwest): My feeling is that you can have as many as you want.

Mr. Couture: We are certainly not here to waste our time. We certainly would like to get from the witnesses acceptable views on the bill. I feel that if each of us takes two or three minutes to point out those who we feel would be representative for that bill, the thing is done.

Now, I will take two minutes and I will give you my idea on it. Can we accept, let us say, that four, five, or six would be more than sufficient today and that we will then study the list that has been presented? At the next meeting we could probably advise you, Mr. Chairman, exactly who should be invited. Does that make sense?

• 1140

The Chairman: Yes. Is there unanimous agreement on that issue?

Some hon. members: Agreed.

The Chairman: When would you like to meet again? Next Tuesday, if possible. Is that satisfactory?

[*Traduction*]

Une voix: Le huis clos n'est pas nécessaire.

Le président: Monsieur Butland, vous vouliez parler des questions futures?

M. Butland (Sault Ste. Marie): Je vous demande pardon, monsieur le président. Tout d'abord, je vous demande d'excuser mon retard. J'étais occupé à la Chambre, et je n'ai pu trouver personne pour me remplacer.

Je tiens à savoir ce qu'en pense le comité, car c'est la première fois que j'assiste à une séance d'organisation, et je ne sais pas au juste comment on procède. Mon personnel et moi-même avons dressé une liste assez exhaustive des témoins qui pourraient comparaître; mais j'aimerais que vous nous disiez, monsieur le président, ce que nous envisageons comme travaux futurs. Il faut préciser si nous avons l'intention de siéger longtemps et si nous pouvons inviter des témoins à comparaître.

Le président: Je vais demander aux membres du comité eux-mêmes ce qu'ils en pensent.

M. Couture (Saint-Jean): Étant donné la nature de ce projet de loi, la liste des témoins ne devrait pas être très longue. Il nous suffit de prévoir un échantillon bien représentatif pour pouvoir étudier les commentaires qu'on pourrait nous formuler. À mon avis, il suffirait de choisir quatre ou cinq témoins bien représentatifs.

Le président: Monsieur Butland, que pensez-vous de cette réponse?

M. Butland: C'est tout? Une seule réaction? La réponse illustre-t-elle le point de vue de chacun? Quatre ou cinq témoins donc?

M. Thompson (Carleton—Charlotte): Je suis d'accord.

M. Vien (Laurentides): D'accord.

M. Couture: Nous sommes d'accord pour choisir des témoins bien représentatifs.

M. Dorin (Edmonton-Nord-Ouest): Quant à moi, vous pouvez inviter autant de témoins que vous le voulez.

M. Couture: Nous ne sommes pas là pour perdre notre temps. Nous aimerions que les témoins formulent de bonnes idées au sujet du projet de loi. Chacun d'entre nous n'a qu'à prendre deux ou trois minutes pour signaler quels seraient les témoins qu'il serait bon d'entendre.

Je prendrai donc deux minutes pour vous expliquer ma pensée. Nous pourrions dire dès maintenant que quatre, cinq ou six témoins suffiraient amplement; par la suite, on pourrait étudier la liste qu'on nous a présentée. À la prochaine séance, monsieur le président, nous pourrions vous dire qui quels témoins devraient être invités. Serait-ce acceptable?

Le président: Oui. La proposition est-elle adoptée à l'unanimité?

Des voix: D'accord.

Le président: À quand la prochaine séance? Mardi prochain, cela vous irait-il?

[*Text*]

Mr. Butland: Yes, I 'll be on time.

Mr. Bjornson (Selkirk—Red River): Tuesday at 11 a.m. Is that all right for you, Steve?

Mr. Butland: I agree. I'll be here at 10:59.

The Chairman: Any further business?

Mr. Butland: On a point of order, Mr. Chairman, there are a couple of witnesses for whom there is almost bare necessity that they do come before us. Would it be okay if among the four or five or six or maybe seven that I put two or three at the top of the list if they are available?

Mr. Couture: It makes sense.

Mr. Dorin: There is no objection to any particular witness.

Mr. Butland: No, I appreciate that, but I am saying there are two or three who are probably priority.

Mr. Couture: Very good.

The Chairman: Agreed. Any further business?

Mr. Butland: One last question, Mr. Chairman. Would you, as chairman, indicate what the process is after the witnesses are heard? There is a report put together, and what transpires after that?

The Chairman: All we do in a case like this is to report back to the House with or without amendments. That will be the procedure we have to follow in this regard.

Mr. Butland: Does prorogation mean the end of the committee and the end of the report?

The Chairman: Yes.

Mr. Thompson: You don't want an election now, do you?

Mr. Butland: No comment.

The Chairman: Anything further?

Mr. Butland: Mr. Chairman—sorry folks—next Tuesday is just another meeting and we are bringing forth names of witnesses, is that correct?

The Chairman: That is what I believe we agreed on.

Mr. Butland: That's kind of spinning wheels, isn't it?

The Chairman: Yes. We'll decide on the witnesses next Tuesday.

Mr. Butland: We could conceivably bring witnesses or ask witnesses to attend.

Mr. Couture: One suggestion: is it possible for you to make the deposit of the two or three that you would definitely prefer?

Mr. Butland: Yes.

Mr. Couture: We will give you the authority, Mr. Chairman, to finalize a list with two more, if he is presenting three, two more who would be really representative with the bill we have in front of us. It means that the clerk could start right away the invitation and put everything forward to bring the witness down.

[*Translation*]

M. Butland: Oui. Et je serai ponctuel.

M. Bjornson (Selkirk—Red River): La réunion se tiendrait donc mardi à 11 heures. Cela vous convient-il, Steve?

M. Butland: D'accord. Je serai là à 10h59.

Le président: D'autres questions?

M. Butland: Rappel au Règlement, monsieur le président: parmi les témoins, il y en a deux ou trois qu'on doit presque impérativement entendre. Pourrais-je faire figurer leur nom en premier sur la liste des quatre, cinq, six, ou même sept témoins éventuels?

M. Couture: C'est tout à fait indiqué.

M. Dorin: On ne s'oppose pas à la comparution de quelque témoin que ce soit.

M. Butland: Non, mais il faudrait en accueillir deux ou trois de façon prioritaire.

M. Couture: Très bien.

Le président: Entendu. D'autres questions?

M. Butland: Une dernière question, monsieur le président. Pouvez-vous nous dire comment nous allons procéder après l'audition des témoins? Un rapport sera rédigé; mais que se passera-t-il par la suite?

Le président: Dans des situations comme celle-ci, il suffit de faire rapport à la Chambre avec ou sans modifications au projet de loi. Voilà ce que nous devons faire.

M. Butland: À la prorogation, le comité est-il dissous et le rapport mis en oubliettes?

Le président: Oui.

M. Thompson: Vous ne souhaitez tout de même pas la tenue d'élections maintenant?

M. Butland: Sans commentaire.

Le président: D'autres questions?

M. Butland: Monsieur le président, veuillez excuser mes nombreuses questions, mais voici: mardi prochain, nous tenons une autre séance pour soumettre des noms de témoins, n'est-ce pas?

Le président: Nous sommes convenus de cela, si je ne m'abuse.

M. Butland: Mais à quoi bon se réunir pour cela?

Le président: Eh bien, nous choisirons les témoins mardi prochain.

M. Butland: On pourrait inviter des témoins à comparaître.

M. Couture: Voici une proposition: vous serait-il possible de communiquer les noms des deux ou trois témoins que vous privilégiez?

M. Butland: Oui.

M. Couture: Monsieur le président, nous allons vous autoriser à ajouter deux témoins aux trois qu'il compte inviter, pour vous permettre ainsi de dresser une liste de témoins représentatifs. Ainsi, le greffier pourrait lancer tout de suite les invitations et veiller à ce que les témoins comparaissent mardi prochain.

[*Texte*]

The Chairman: Certainly. On that basis, we could have witnesses on Tuesday, then. Would it be possible for you, Mr. Couture, or the other representatives, to submit some names that you people would like to hear at the same time, in addition to what Mr. Butland is going to suggest, if you wish?

Mr. Couture: Oh yes, absolutely.

The Chairman: So we could get this lined up.

Mr. Couture: But we will leave you the responsibility of completing the list of four or five or six and give it to the clerk so that we can move ahead.

Mr. Dorin: After Tuesday you'll have lots of time. So the question is whether or not you will want to add a witness or two next week and then beyond that for putting a list together. There is lots of time.

The Chairman: Yes. The meeting stands adjourned to the call of the chair.

Tuesday, December 8, 1992

• 1119

The Chairman: Ladies and gentlemen, we see a quorum for the purpose of hearing witnesses on Bill C-327 this morning.

Before we proceed with the first witness, Mr. Butland, I believe you had a motion that you would like to place before the committee.

Mr. Butland (Sault Ste. Marie): Thank you, Mr. Chairman.

First of all, I appreciate the fact that two of the three witnesses are here and they came the farthest distance, one from Saskatchewan and one from British Columbia.

I move that the witnesses be reimbursed reasonable expenses. I would ask for support from the committee.

The Chairman: Reasonable expenses for travel and living expenses.

Mr. Butland: Correct.

The Chairman: It is seconded by Mr. Wilbee.

Motion agreed to

• 1120

The Chairman: The first witness this morning is Dr. Richard Long, Professor of Industrial Relations at the University of Saskatchewan.

Dr. Long, I want to welcome you before this committee. Would you proceed with your presentation, please? Then we will have rounds of questions.

Dr. Richard Long (Professor of Industrial Relations, University of Saskatchewan): Thank you very much, Mr. Chairman. I would like to thank you all for the opportunity to speak to you today.

Employee ownership is a topic I have been researching for more than 15 years, so it's a topic I like to talk about and could talk at length about. Now, I will try not to do that today. I have been asked to speak for about 10 minutes, then

[*Traduction*]

Le président: Bien sûr. Nous pourrions donc accueillir des témoins mardi prochain. Vous serait-il possible à vous, monsieur Couture, ou aux autres, de me remettre les noms de témoins que vous aimeriez accueillir de votre côté?

M. Couture: Avec plaisir.

Le président: Nous allons organiser la chose.

M. Couture: Mais nous vous confions la responsabilité de dresser la liste de quatre, cinq ou six témoins et de la remettre au greffier pour qu'on puisse faire avancer les choses.

M. Dorin: Après mardi, vous aurez tout le temps voulu. Reste à savoir si nous voudrons ajouter un témoin ou deux la semaine prochaine et dresser une liste de témoins qu'on entendrait après cette date. Mais nous avons tout le temps voulu pour le faire.

Le président: Oui. La séance est levée.

Le mardi 8 décembre 1992

Le président: Mesdames et messieurs, le quorum est atteint pour entendre ce matin les témoins qui viennent comparaître sur le projet de loi C-327.

Avant de passer au premier témoin, je crois, monsieur Butland, que vous aimeriez présenter une motion au comité.

M. Butland (Sault Ste. Marie): Merci, monsieur le président.

Tout d'abord, j'apprécie le fait que deux des trois témoins sont là et qu'ils sont venus de très loin; l'un de la Saskatchewan et l'autre de la Colombie-Britannique.

Je propose que l'on rembourse aux témoins des dépenses raisonnables. J'aimerais l'appui du comité.

Le président: Des dépenses raisonnables pour le déplacement et les frais de séjour.

M. Butland: C'est cela.

Le président: La motion est appuyée par M. Wilbee.

La motion est adoptée

Le président: Notre premier témoin ce matin est M. Richard Long, professeur de relations industrielles à l'Université de la Saskatchewan.

Monsieur Long, je tiens à vous souhaiter la bienvenue à notre comité. Voulez-vous présenter votre exposé s'il vous plaît? Ensuite, nous vous poserons des questions.

M. Richard Long (professeur de relations industrielles, Université de la Saskatchewan): Merci beaucoup, monsieur le président. J'aimerais tout d'abord vous remercier de me donner l'occasion de m'adresser à vous aujourd'hui.

L'actionnariat ouvrier est un sujet sur lequel je fais des recherches depuis plus de 15 ans, si bien que j'aime en parler et que je pourrais vous en parler pendant des heures. J'essaierai de ne pas le faire aujourd'hui. On m'a demandé

[*Text*]

take questions for about another 20 minutes, so I will try to stick to that format. That will be a bit of a challenge since university professors can be long-winded, as I am sure anybody who has ever been a student would tell you, and my students would tell you so.

Mr. Bjornson (Selkirk—Red River): So can politicians!

Dr. Long: I won't comment on that.

Let me start by pointing out the obvious. First of all, just about everyone agrees that Canada's economy could use some resuscitation. I don't think there would be much disagreement on that. At the same time, however, governments are handcuffed by high deficits, so what are we to do?

I don't think there's any simple magic solution, but I do believe there are a number of innovative policies that might make a difference and might each contribute to improving our current state of economic affairs.

One of these policies is the encouragement of ownership by employees in the firms that employ them. Based on over 15 years of research in Canada and elsewhere, I believe the evidence is quite clear that employee ownership can significantly improve company performance when implemented along with a participative management style.

As one example—and many studies have been conducted—a study conducted in the United States found that companies that introduced employee ownership along with participative management grew 8% to 11% per year faster than comparable competitors in employment.

If you can see the transparency on the screen, this record really means that if you take two companies at year zero as a point in time—these are exactly the same type and size of companies, in the same industry—seven years later the company that introduced employee ownership would be twice as big and employing twice as many people.

You can see on the graph the way that works when you chart it out, with the red bars indicating the conventional firms growing at a more standard rate and the employee-owned firms growing 8% to 11% more quickly. Over seven years, this growth essentially means a doubling in growth.

Clearly, this increase has considerable employment implications; there are more people to tax. But not only can employee-owned firms create additional employment more quickly than conventional firms, they can also help to save jobs that would otherwise be lost.

As a specific example that is close to my heart, in a couple of ways, when Molson's in 1990 wanted to close its Saskatoon brewery, which had been losing money, it was purchased by its employees and has since become the Great Western Brewing Company—I'll even mention their name—and has become very successful in the province of Saskatchewan, although that particular plant had been written off by the corporate owner.

[*Translation*]

de faire un exposé d'environ 10 minutes, et ensuite de répondre à vos questions pendant environ 20 minutes. Je vais faire mon possible. Ce sera tout un défi car les professeurs d'universités sont souvent intarissables, comme vous le confirmeront assurément tous ceux qui ont été étudiants, à commencer par mes propres étudiants.

M. Bjornson (Selkirk—Red River): Les politiciens peuvent l'être aussi!

M. Long: Je m'abstiendrai de faire des commentaires à leur égard.

Permettez-moi de commencer par souligner les points évidents. Tout d'abord, presque tout le monde s'entend pour dire que l'économie canadienne aurait bien besoin d'être ranimée. Je ne connais pas beaucoup de gens qui pensent le contraire. Toutefois, les gouvernements ont, par ailleurs, les mains liées par des déficits élevés. Que faut-il faire?

À mon avis, il n'existe pas de solution miracle; je crois cependant qu'il est possible de recourir à des politiques novatrices qui pourraient faire toute la différence et contribuer à améliorer la situation économique.

L'une de ces politiques consiste à encourager l'actionnariat ouvrier dans les entreprises. Après plus de 15 ans de recherches au Canada et à l'étranger, je suis convaincu qu'il n'est pas contestable que l'actionnariat ouvrier peut améliorer considérablement le rendement des entreprises s'il s'accompagne d'un type de gestion participative.

Par exemple, une étude réalisée aux États-Unis—il en existe beaucoup d'autres—a permis de constater que les entreprises qui pratiquent le partenariat ouvrier ainsi qu'une gestion participative ont enregistré au niveau des emplois, un taux de croissance annuelle supérieur de 8 à 11 p. 100 à leurs concurrentes.

L'acétate projetée sur l'écran montre qu'en réalité si vous prenez deux entreprises à un moment précis dans le temps appelé l'année zéro—il s'agit de deux compagnies identiques, de même taille qui oeuvrent dans le même secteur—sept ans plus tard celle qui a mis en oeuvre le partenariat ouvrier sera deux fois plus grosse et elle emploiera deux fois plus de personnel.

Sur le graphique, vous pouvez voir comment cela fonctionne dans la pratique; les barres rouges représentant les entreprises traditionnelles qui progressent à un rythme normal. Les entreprises qui appartiennent aux employés enregistrent une croissance supérieure de 8 à 11 p. 100. Sur une période de sept ans, cela aboutit essentiellement à doubler la croissance.

Il est clair qu'une telle augmentation a des répercussions considérables en matière d'emploi; il y a notamment plus de contribuables. Et les entreprises appartenant aux employés peuvent non seulement créer de nouveaux emplois plus rapidement que les autres; elles peuvent en plus contribuer à sauvegarder des emplois qui seraient perdus autrement.

Je vous donnerai un exemple qui m'est cher, à maints égards: lorsque Molson a voulu en 1990 fermer sa brasserie de Saskatoon, qui accusait des pertes, celle-ci a été rachetée par ses employés. Elle est devenue par la suite la Great Western Brewing Company—pour ne pas la nommer—et a enregistré d'énormes succès en Saskatchewan, alors qu'elle avait été passée par pertes et profits par la société-mère.

[*Texte*]

A similar success story is the Spruce Falls Pulp and Power Company in Kapuskasing, which was purchased by its employees in 1991 and is already showing a profit—again, after being more or less written off.

Many other examples of successful employee buy-outs can be cited, and I don't want to spend all my time going down the list, but they include, for example, such prominent firms in the United States as Polaroid, which is now completely employee-owned, and Avis Rent-A-Car, which is now also completely employee-owned. Since Avis became employee-owned about five years ago its profitability picture has turned around dramatically.

Now, I don't mean to say that employee buy-outs will always succeed; there will be some failures. There will be some circumstances in which they are not a good idea and some in which a buy-out looks like a good idea and it just doesn't work for one reason or another. But when structured correctly, looking at the evidence both in Canada and the United States, the majority of employee buy-outs succeed, which is quite dramatic when you consider that in most cases the companies were on death row.

• 1125

Distress buy-outs like these make the most news, but the most common motivation for employee buy-outs is to ensure business continuity when the existing owner wants to retire, especially in smaller communities when the existing owner wants to retire and there is no suitable buyer. There might be a buyer who wants to take the assets and close down the company, but there is really no suitable buyer from the community point of view. Rather than letting the business shut down, sometimes with disastrous consequences for the community, a viable option is for the employees to purchase the firm. Under United States legislation, the most common use of employee ownership is to assist in continuity of business.

Studies in the United States particularly—there have been some in Canada that I'll refer to in a minute—show that employee ownership can be a win-win proposition. Not only do workers at employee-owned firms on average receive greater financial rewards when you consider their share appreciation and salary—salary is usually comparable on average and their share appreciation is normally positive—than employees at comparable firms, but publicly listed firms on the New York Stock Exchange that have a major component of employee ownership also outperform their competitors in terms of returns to investors. In these firms the employees are making more money and the investors are making more money. It doesn't sound like a bad idea.

[*Traduction*]

La société Spruce Falls Pulp and Power a connu un succès semblable: elle a été rachetée par ses employés en 1991 et elle réalise déjà des bénéfices—encore une fois, après avoir été plus ou moins considéré comme perdue.

Il serait possible de vous citer beaucoup d'autres cas de rachat fructueux d'entreprises par les salariés. Je n'ai pas l'intention de consacrer tout mon temps à vous en donner la liste, mais on peut mentionner des entreprises américaines aussi prestigieuses que Polaroid, qui appartient maintenant entièrement à ses employés ou Avis Rent-A-Car, qui est dans la même situation. Depuis l'introduction du partenariat ouvrier chez Avis il y a environ cinq ans, sa rentabilité a connu un retournement extraordinaire.

Je ne veux toutefois pas dire que les rachats d'entreprise par les employés connaîtront à chaque fois la réussite, il y aura des échecs. Dans certaines circonstances, ce ne sera pas une bonne idée; dans d'autres, même si cela peut sembler être une bonne idée, cela ne fonctionnera tout simplement pas pour une raison ou une autre. Mais si l'on examine les faits au Canada et aux États-Unis, on constate qu'avec une structure correcte, la majorité des rachats d'entreprise par les employés ont réussi, ce qui est assez fantastique si l'on considère que ces compagnies étaient, dans la plupart des cas, condamnées à fermer leurs portes.

Ce sont ces causes désespérées qui font surtout les manchettes, mais la motivation la plus courante des rachats d'entreprise par les employés est de garantir la survie d'une entreprise lorsque le propriétaire veut prendre sa retraite, surtout dans les petites collectivités où le propriétaire qui veut se retirer des affaires ne trouve pas d'acheteur convenable. Il peut avoir trouvé un acheteur qui veut acquérir les actifs et fermer l'entreprise, mais ce n'est pas là un acheteur convenable, du point de vue de la collectivité. Au lieu de laisser l'entreprise fermer ses portes, ce qui, parfois, pourrait avoir des conséquences désastreuses pour la collectivité, le rachat de l'entreprise par les employés est une option viable. En vertu de la législation américaine, l'actionnariat ouvrier sert le plus souvent à assurer la continuité de l'entreprise.

Des études réalisées, notamment, aux États-Unis—il y a eu quelques études au Canada auxquelles je reviendrai dans quelques instants—démontrent que l'actionnariat ouvrier peut se révéler une option gagnante pour tout le monde. Non seulement les employés des entreprises dont le personnel est propriétaire reçoivent-ils, en moyenne, des compensations financières supérieures à celles des employés d'entreprises comparables si l'on considère la plus-value de leurs actions et leurs salaires—le salaire étant généralement comparable, en moyenne, et la plus-value de leurs actions étant habituellement positive—, mais les entreprises cotées à la Bourse de New York dont les employés détiennent une majorité d'actions dépassent également leurs concurrentes pour ce qui est du rendement versé aux investisseurs. Dans ces entreprises, les employés gagnent plus d'argent et les investisseurs aussi. L'idée ne semble pas mauvaise.

[*Text*]

A 1987 study by the Toronto Stock Exchange also found better performance among employee-owned firms, including some dramatic differences. For example, 24% higher productivity was one of the findings. J. Pearce Bunting, then and now the president of the Toronto Stock Exchange, urged the federal government to introduce national tax incentives for employee ownership similar to those the United States has had for about 18 years now.

Research indicates that customers prefer to deal with employee-owned firms. For example, when Avis became employee-owned they had a major campaign to talk about owners trying harder. They used to have a slogan: "When you are number two, you try harder". They developed a new slogan: "When you are an owner, you try harder". That worked for them.

Employees also prefer to work in employee-owned companies. It turns out that the rewards of employee ownership, both financial and psychological, more than compensate for the higher levels of performance and commitment exhibited by employee-owners. We do find that employee-owners do exhibit a higher level of performance and commitment.

Employee-owned firms also tend to have more progressive human resource practices than conventional firms. There was even a recent study indicating that they show a better health and safety record than conventional firms.

A recent study I undertook in Canada, in which I surveyed over 600 chief executive officers of Canadian companies in 1990, showed that 7.5% of firms in Canada that employ at least 20 people do have some degree of employee ownership. But the point at which they have majority employee ownership, that's quite rare.

Nonetheless, we still lag far behind our competitors, particularly the United States but also Britain, which has had legislation since 1979. The United States is clearly a leader in this field. They have more than 12 million people participating in employee ownership, primarily due to the strong tax incentives they first implemented with bipartisan support. It wasn't a political issue; both the Democrats and the Republicans supported it in 1974, with amendments since then. Britain launched similar legislation in 1979 to support employee ownership with all-party support, which is quite unusual for Britain. More recently, the council of the European Community passed a directive in 1991 urging and directing that their member states develop legislation to support employee ownership within their member countries as a competitive strategy.

[*Translation*]

Une étude réalisée en 1987 pour la Bourse de Toronto a également permis de constater un meilleur rendement dans les entreprises dont les employés sont propriétaires, et certaines différences sont très marquées. On a constaté, par exemple, une productivité plus élevée, de l'ordre de 24 p. 100. Le président de la Bourse de Toronto, J. Pearce Bunting, qui occupe d'ailleurs toujours ce poste, a demandé instamment au gouvernement fédéral d'offrir des stimulants fiscaux à l'échelle nationale pour l'actionnariat ouvrier, semblables à ceux qui sont maintenant en vigueur aux États-Unis depuis environ 18 ans.

Les recherches démontrent que les clients préfèrent traiter avec les entreprises dont les employés sont propriétaires. Par exemple, lorsque la compagnie Avis a été rachetée par ses employés, elle a lancé une grande campagne publicitaire fondée sur le fait que les propriétaires d'entreprises déploient des efforts plus soutenus. Leur ancien slogan était le suivant: *When you are number two, you try harder.* Ils en ont mis au point un nouveau: *When you are an owner, you try harder.* Cette campagne a bien marché pour eux.

Les employés préfèrent également travailler dans des entreprises dont le personnel est propriétaire. Il s'avère que les avantages de l'actionnariat ouvrier, sur le plan financier et psychologique, font plus que compenser les niveaux plus élevés de rendement et d'engagement dont font preuve les employés-propriétaires, ce dont nous avons la preuve.

Les entreprises qui appartiennent à leurs employés ont également tendance à appliquer des méthodes plus progressistes que les entreprises traditionnelles dans le domaine des ressources humaines. Une étude récente a même démontré qu'elles sont mieux cotées que les entreprises traditionnelles en matière de santé et de sécurité.

Au cours d'une enquête entreprise au Canada en 1990, auprès de plus de 600 présidents-directeurs généraux d'entreprises canadiennes, j'ai pu constater une certaine forme d'actionnariat ouvrier dans 7,5 p. 100 des entreprises canadiennes qui emploient au moins 20 personnes. Cependant, il est assez rare qu'il y ait une prise de contrôle majoritaire de la part des employés.

Tout bien considéré, nous sommes nettement en retard sur nos concurrents, en particulier les États-Unis, mais aussi la Grande-Bretagne qui a légiféré en ce domaine en 1979. Quant aux États-Unis, ce sont nettement les chefs de file. Plus de 12 millions d'Américains participent à des régimes d'actionnariat ouvrier, en raison surtout des excellents stimulants fiscaux offerts au départ avec l'appui des deux partis. Ce n'était pas un problème politique; les Démocrates et les Républicains ont appuyé le projet de loi en 1974 et des modifications y ont été apportées depuis. La Grande-Bretagne a adopté des mesures législatives semblables en 1979 pour favoriser l'actionnariat ouvrier, avec l'appui de tous les partis, ce qui est tout à fait inhabituel dans ce pays. Plus récemment, en 1991, le Conseil de la communauté européenne a adopté une directive pour inciter les États membres à mettre au point des mesures législatives en faveur de l'actionnariat ouvrier, à titre de stratégie concurrentielle.

[*Texte*]

Some provinces—for example, Quebec, B.C. and Ontario—do have some supportive legislation for employee ownership, and Manitoba is currently preparing some. But Canada has no equivalent legislation at the federal level for support of employee-owned companies. Without such legislation we will be unable to catch up with our global competitors.

• 1130

This report, for example, indicates that chief executive officers who have employee ownership feel that it's a significant competitive advantage over firms that don't have employee ownership, and the evidence speaks for itself on this.

However, while a lot of people will agree with most of what I've said, they will still oppose tax incentives because of the need to fight the deficit. I realize the deficit is a major problem and something needs to be done. However, by stimulating employment and prosperity in the private sector, I believe this will be a major contribution or at least some contribution to eventually reducing the deficit.

In the case of Great Western Brewing, for example, the company was saved. The employees are paying taxes rather than collecting unemployment insurance, and the company is paying taxes. I think Bill C-327 represents a small but important step in this. It's modest. It will only apply to a certain number of companies—those in which majority buy-outs will be taking place, and federally incorporated corporations at that. That's not going to be an enormous number. I think nonetheless it can set a good example and it can create some momentum and demonstrate the effectiveness of employee ownership. I believe it's a good step.

I want to conclude by saying that I'm not alone in this belief that employee ownership can contribute to the economic well-being of Canada. I have with me today—and it's going to be presented before the House by Mr. Butland—a petition signed by 36 professors of business at the College of Commerce of the University of Saskatchewan.

This petition supports Bill C-327. In fact, the signatories on this petition are all full-time faculty members of the College of Commerce at the University of Saskatchewan, and they represent a majority of every department. We have four departments; accounting, finance, industrial relations, and management and marketing. The signatories on this petition represent the majority of every one of those departments within the College of Commerce, including incidentally the dean and associate dean of the College of Commerce. I would like to indicate that these people have studied the bill and they have understood it fairly well. They haven't all read the legislation, but certainly they're in strong support of the concept.

I would like to thank you for your time and I welcome your questions and comments.

The Chairman: Thank you very much, Dr. Long. I neglected to introduce Kevin Kerr, our research officer, and Robert Walsh, our legal counsel.

[*Traduction*]

Certaine provinces—par exemple le Québec, la Colombie-Britannique et l'Ontario—ont adopté des mesures législatives pour appuyer l'actionnariat ouvrier, et le Manitoba se prépare actuellement à le faire. Cependant, le Canada ne dispose d'aucune loi équivalente au niveau fédéral. En l'absence de telles mesures législatives, nous serons incapables de rattraper nos concurrents sur le plan international.

Ce rapport mentionne, par exemple, que les présidents-directeurs généraux qui se retrouvent en présence d'un actionnariat ouvrier sont d'avis qu'il s'agit d'un avantage concurrentiel important par rapport aux entreprises qui n'en n'ont pas, et les faits parlent d'eux-mêmes.

Toutefois, même si beaucoup de gens sont d'accord avec la majeure partie de ce que j'ai dit, ils s'opposeront quand même aux incitatifs fiscaux en raison de la nécessité de combattre le déficit. Je me rends compte de la gravité du déficit, et je sais qu'il faut faire quelque chose. Cependant, en stimulant l'emploi et la prospérité dans le secteur privé, je pense que l'on contribuera de façon importante ou peut-être seulement partiellement à la réduction du déficit.

Dans le cas de la société Great Western Brewing, par exemple, l'entreprise a été sauvée. Les employés paient des impôts au lieu de percevoir des prestations d'assurance-chômage; l'entreprise paie des impôts. Selon moi, le projet de loi C-327 représente une initiative, à la fois modeste mais importante dans la bonne direction. Modeste, parce qu'il ne s'appliquera qu'à un certain nombre de sociétés—celles qui feront l'objet de rachats majoritaires par les employés, et à celles qui sont constituées sous le régime fédéral. Le projet de loi ne concernera pas beaucoup d'entreprises. Je pense néanmoins qu'il peut constituer un bon exemple, créer un momentum, et démontrer l'efficacité de l'actionnariat ouvrier. Je pense que c'est une initiative.

Je voudrais conclure en disant que je ne suis pas le seul à croire que l'actionnariat ouvrier peut contribuer au bien-être économique du Canada. J'ai apporté avec moi une pétition—c'est c'est M. Butland qui la déposera devant la Chambre—signée par 36 professeurs d'affaires au Collège de commerce de l'Université de la Saskatchewan.

Cette pétition appuie le projet de loi C-327. En fait, les signataires de cette pétition sont tous des professeurs à plein temps du Collège de commerce de l'Université de la Saskatchewan. Ils représentent une majorité dans chaque département. Nous avons quatre départements: comptabilité, finances, relations industrielles et gestion et marketing. Les signataires de cette pétition représentent la majorité dans chacun de ces départements au sein du Collège, y compris le doyen et le vice-doyen. J'aimerais préciser qu'ils ont tous étudié le projet de loi et l'ont assez bien compris. Ils n'ont pas lu toute la législation, mais ils sont certainement très favorables au concept.

Je tiens à vous remercier pour le temps que vous m'avez accordé. C'est avec plaisir que j'entendrai vos questions et vos commentaires.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Long. J'ai omis de présenter Kevin Kerr, notre attaché de recherche, et Robert Walsh, notre conseiller juridique.

[*Text*]

Mr. Assad (Gatineau—La Lièvre): I was particularly interested in this bill for the simple reason that some years ago I obtained from the American embassy a report concerning the ESOP in the United States, the employee share ownership plan. They sent me between 60 and 75 companies that had been bought out by the employees with the help of the federal government in the United States. There were incentives of all kinds. Out of all the ones they sent me, every one had been highly successful. Productivity went up as much as 150%. There wasn't one that was under 50% increase in productivity. It proved to be highly successful.

For this bill, has there been research done on the American experience with this kind of ownership plan? I know they gave it another name. They called it "people's capitalism". Many felt this was the road to go in the future, that if the employees had a stake in the enterprise, chances were that productivity would go up and that there would be a sharing of the wealth. That's probably the ideal condition, but it's obvious that to attain this we need some kind of incentives for the employees, not only financial incentives but to make sure they have the proper qualified experience to lead them in an experience of being not only workers but now virtually the owners of their own enterprise.

• 1135

What has been discovered from the American experience?

Dr. Long: Thank you very much for that question. I am going to be presenting committee members with two reports. One is a summary of my study of Canadian chief executive officers in regard to employee ownership, and the second is a description of the concept of employee ownership, the experience in other countries, including the United States and including many studies of the United States experience about which you've talked.

Your question, first of all, was if there is evidence in the United States of the effectiveness. There certainly is, and there are many studies, many of which are are cited in this document that I will present to you.

We talked a little bit about conditions for success. Clearly, there has not been success in every instance. You saw a list in which every company was a success. There are some instances where it hasn't been as successful.

The conditions for success are quite simple, though. One is a participative management style. If you expect to have the employees behave like partners in the enterprise, then they must be treated like partners within the enterprise. It's as simple as that to state; it's not as simple for some managers to do. That involves communication, for example: communicating to employees, letting them know what's going on, and also providing them with a channel for communicating back to management so they can input their ideas.

[*Translation*]

M. Assad (Gatineau—La Lièvre): Je me suis tout particulièrement intéressé à ce projet de loi pour la simple raison que j'ai obtenu de l'Ambassade des États-Unis il y a quelques années un rapport sur le RADE, (régime actionnariat des employés). J'ai reçu une liste de 60 à 75 entreprises qui ont été rachetées par les employés avec l'aide du gouvernement fédéral américain. Il y avait des stimulants de toute sorte. Toutes les compagnies qui figuraient sur la liste que j'ai reçue, avaient connu une réussite totale. La productivité avait parfois augmenté de 150 p. 100, et pas une seule n'avait enregistré une augmentation de la productivité inférieure à 50 p. 100. Cela prouvait la réussite spectaculaire de cette mesure.

A-t-on effectué, en ce qui concerne notre projet de loi, des recherches sur l'expérience des États-Unis avec ce régime d'actionnariat? Je sais qu'ils lui ont donné un autre nom; ils l'ont appelé «Le capitalisme du peuple». Beaucoup ont pensé que c'était la solution de l'avenir, que si les employés possédaient un intérêt dans l'entreprise que l'on assisterait probablement à un accroissement de la productivité et à un partage de la richesse. Il s'agit vraisemblablement d'une situation idéale; mais il est évident que pour la répéter, il sera nécessaire de prévoir des incitatifs pour les employés, pas uniquement au plan financier, mais aussi pour s'assurer qu'ils possèdent les compétences nécessaires leur permettant d'assumer une situation dans laquelle ils seront non seulement des travailleurs mais également, à toutes fins pratiques, propriétaires de leur entreprise.

Que nous a montré l'expérience américaine?

M. Long: Merci d'avoir posé cette question. Je vais présenter deux rapports au comité: Le premier est un résumé de mon enquête auprès des présidents-directeurs généraux canadiens sur l'actionnariat ouvrier; le second est une description du concept de partenariat ouvrier, de l'expérience des autres pays notamment des États-Unis, avec de nombreuses études sur l'expérience américaine dont vous avez parlé.

Votre question cherche à savoir, en premier lieu, s'il existe des preuves de l'efficacité du concept aux États-Unis. Assurément oui; et il existe de nombreuses études sur la question dont beaucoup sont citées dans le document que je vais vous présenter.

Nous avons parlé en passant des conditions nécessaires à la réussite. Il est évident que ce genre d'initiative n'abouti pas toujours. Vous avez obtenu une liste qui montrait que toutes les entreprises étaient gagnantes. Il y a pourtant des cas où elles n'ont pas obtenu autant de succès.

Les conditions de la réussite sont toutefois assez simples. L'une d'elle c'est d'avoir une gestion participative. Si vous souhaitez que les employés se comportent comme des partenaires de l'entreprise, il faut qu'ils soient traités comme des partenaires. C'est simple à dire, mais plus compliqué dans la pratique pour certains gestionnaires. Il faut qu'il y ait une communication adéquate: il faut, par exemple, communiquer avec les employés, les tenir informés, et mettre à leur disposition une procédure de rétroaction afin qu'ils puissent faire part de leurs idées à la direction.

[*Texte*]

Employee ownership makes people more interested in the company. It makes them more interested in contributing to it, and if the conditions aren't created where employees can contribute more to the success, then in fact there can be a backlash where the employees will have a negative reaction, saying, while we're very interested in this company, we see a lot of things going on that are bad for productivity; but the company management is not giving us a chance to provide input on those things and change those things. So there is a potential for some problems if the management style isn't appropriate, if there's not communication, if conditions aren't created where employees can participate and express the interest they have in the success of the company.

However, as this transparency shows, in general the evidence is positive.

Mr. Assad: On the experience in the United States, you were mentioning some of the defects where they want to be treated like partners in an enterprise. What have been the reasons for the failures, in those that have been failures? I understand that there were very few. Could you identify where the failures...?

Dr. Long: There are two types of failures. There are failures outright where the company has gone out of business, and those are very rare. Another type of failure, in my view, is where the company performs the same as a conventional firm. I count those as failures. If they don't do any better than the norm in their industry, then I say, yes, there have been some failures like that. They're in business, they're still operating, they're doing fine; but they're not achieving the success they should and can be achieving. I think those failures are centred around a traditional approach to management that doesn't recognize that you have a new resource in an employee-owned company—the employees' ideas, thoughts, motivation, and commitment—and if you don't harness this commitment, then you're pretty well going to be losing the benefit.

Mr. Assad: So basically the failures are due to the fact that they went along in the conventional ways and productivity did not increase?

Dr. Long: Yes.

Mr. Assad: And that was probably due to the fact that even though they they felt that they were owners, it didn't translate into productivity because they felt it was the same old system.

Dr. Long: We may be owners, but we're not partners.

Mr. Assad: Has the experience in the United States continued? Are they still operating to this day? I'm referring to a study I saw that dates back five or six years. Is the program still in existence in the American Congress?

Dr. Long: Very much so. It has been amended numerous times over the years. The legislation itself is very comprehensive and fairly expensive, so it has been reviewed periodically. In the first few years of the legislation it was

[*Traduction*]

L'actionnariat ouvrier stimule l'intérêt du personnel. Les employés sont davantage interessés à contribuer à la réussite de l'entreprise. Toutefois, si les conditions ne sont pas réunies pour leur permettre de contribuer davantage au succès de l'entreprise, le risque d'un contre-coup existe et l'on peut même assister à une réaction négative, les employés considérant que même s'ils sont très interessés par la marche de l'entreprise, ils constatent beaucoup de choses qui sont négatives pour la productivité mais que la direction ne leur offre pas la chance d'exprimer leur avis et d'apporter des changements. Si le style de gestion n'est pas adapté, s'il n'y a pas de communication, si les conditions qui permettraient aux employés de participer et d'exprimer leur intérêt pour la réussite de l'entreprise n'existent pas, le risque est grand de voir apparaître des problèmes.

Toutefois, comme le montre cette acétate, les expériences sont généralement positives.

M. Assad: À propos de l'expérience vécue aux États-Unis, vous avez mentionné l'existence de problèmes du fait, notamment, que les employés veulent être traités en partenaires. Quelles ont été les raisons de l'échec de certaines entreprises? Je crois savoir qu'il y en a eu très peu. Pourriez-vous nous indiquer où les échecs...?

M. Long: Il y a deux types d'échecs: les faillites, mais celles-ci sont très rares; ou lorsqu'une entreprise obtient les mêmes résultats qu'une entreprise traditionnelle. Je considère qu'il s'agit d'un échec. Si les entreprises n'obtiennent pas des résultats supérieurs à la norme de leur industrie, je dis que oui, il y a eu échec. Ces entreprises continuent d'exister; elles fonctionnent toujours; elles survivent plutôt bien, mais elles n'obtiennent pas les résultats qu'elles devraient, ou pourraient atteindre. Selon moi, ces échecs sont dus à une approche traditionnelle de la gestion, laquelle ne prend pas en compte de la nouvelle ressource de l'entreprise que constitue l'actionnariat—les idées, les pensées, la motivation et l'engagement des employés—et si vous n'exploitez pas cet engagement, vous allez forcément en perd le bénéfice.

M. Assad: Les échecs sont donc essentiellement dus au fait que les entreprises n'ayant pas modifié leurs façons de fonctionner, la productivité n'a pas progressé?

M. Long: Oui.

M. Assad: Et cela était probablement dû au fait que même si les employés savaient qu'ils étaient propriétaires, la productivité ne progressait pas parce qu'ils se retrouvaient à fonctionner dans le même vieux système.

M. Long: On peut être propriétaire sans être partenaire.

M. Assad: L'expérience s'est-elle poursuivie aux États-Unis? Cela fonctionne-t-il encore aujourd'hui? Je me réfère à une étude qui remonte à cinq ou six ans. Ce programme est-il encore en vigueur au Congrès américain?

M. Long: Bien sûr. Il a été amendé plusieurs fois au fil des ans. La loi elle-même est de portée générale, et assez coûteuse; si bien qu'elle a été révisée assez régulièrement. Au cours des premières années les coûts se chiffraient à 3

[*Text*]

costing $3 billion a year. It has gone up now, so obviously the U.S. government is looking at it, continually re-evaluating the legislation to determine whether or not it's producing the benefits. Certainly the tax incentives there are far more extensive than anything being contemplated or proposed here.

• 1140

I mentioned that I thought Bill C-327 was a modest start towards supporting employee ownership. Certainly I think we could go a lot farther and it would still be beneficial. There would still be a direct pay-back to the tax incentives if we were to go farther and extend them even to, for example, non-majority. . .companies that weren't going to become majority employee-owned. I think there is still a benefit even there, but that's not what is on the table at the moment.

Mr. Assad: Probably $3 billion was a very good investment on the part of the American government when you consider the number of industries it kept operating and the number of employees it kept working.

Dr. Long: That's what they've concluded, and they've kept the legislation in place.

Mr. Assad: Would you say that if we had something comparable to what they have in the United States—of course, Canadians are much more modest when it comes to many things—would you say that the system in the United States is something we should copy here? Or did we ever have something comparable to that in this country?

Dr. Long: No country in the world has ever had, nor has at the moment, anything comparable to the ESOP legislation in the United States.

I think we could learn from it. I think we could do it more cheaply. I think they've invested a lot of money in companies, and with some of those companies there hasn't been the pay-back. That is to say, they've invested a lot of tax incentives and the companies have performed normally. They haven't performed badly, but they haven't had that improvement.

For example, there's no education component under their legislation, so many companies are going into this for the tax incentives only and are not recognizing the managerial changes that should be made at the same time.

I think we could learn from the legislation in the United States, but I certainly wouldn't recommend doing exactly what they have done. I think you could get a better return by having something that would cost less money but would still achieve the purposes.

Mr. Assad: Under the ESOP in the United States, has there ever been any resistance to this plan from outside? Did anybody ever object to it, calling it some kind of creeping socialism or something? I am surprised they managed to spend that kind of money in the program without having some kind of resistance to it. Is there any record of resistance?

[*Translation*]

milliards de dollars pas an. Ce chiffre a augmenté depuis, si bien que le gouvernement américain examine ce programme le réévalu continuellement pour vérifier si les résultats suivent. Il est certain que les stimulants fiscaux en vigueur aux États-Unis sont d'une autre envergure que toutes les mesures envisagées ou proposées ici.

J'ai déclaré qu'à mon avis, le projet de loi C-327 constituait un point de départ modeste en faveur de l'actionnariat ouvrier. Il est certain que nous pourrions aller beaucoup loin et que cela porterait encore des fruits. Il y aurait toujours des retombées directes aux stimulants fiscaux si l'on voulait aller plus loin et les étendre même, par exemple, à des compagnies dont les employés ne seraient pas majoritairement propriétaires. . . et dont cela ne serait pas l'intention. Cela resterait avantageux, mais ce n'est pas le projet de loi dont nous avons à débattre en ce moment.

M. Assad: Il est probable que l'investissement de trois milliards de dollars de la part du gouvernement américain s'est révélé fort judicieux si l'on considère le nombre d'industries qui ont évité la faillite et le nombre d'employés qui ont conservé leur emploi.

M. Long: C'est ce qu'ils ont conclu et ils ont maintenu la loi en vigueur.

M. Assad: Estimez-vous que si nous avions des mesures législatives comparables à celles qui existent aux États-Unis—les Canadiens font évidemment les choses beaucoup plus modestement dans de nombreux domaines—iriez-vous jusqu'à dire que le Canada devrait copier le régime en vigueur aux États-Unis? Ou bien, y a-t-il jamais eu quelque chose de comparable à cela chez nous?

M. Long: Aucun pays au monde n'a jamais eu, ou n'a en ce moment, un programme comparable au régime actionnariat des employés (RADE) en vigueur aux États-Unis.

J'estime que nous devrions en tirer des leçons et que nous pourrions faire la même chose à moindre coût. À mon avis, les États-Unis ont investi beaucoup d'argent dans ces entreprises et dans certains cas, il n'y a pas eu les retombées attendues. Même avec des stimulants fiscaux importants, les résultats de ces entreprises ont été ordinaires, pas mauvais, mais il n'y a pas eu d'amélioration.

Par exemple, les lois américaines ne comportent aucun volet éducatif, si bien que de nombreuses entreprises se lancent dans cette voie uniquement à cause des stimulants fiscaux, sans réaliser qu'il faudrait également changer les systèmes de gestion.

Nous pourrions tirer des leçons de la loi en vigueur aux États-Unis, mais je ne recommanderais certes pas d'appliquer les mêmes mesures ici. Nous pourrions obtenir de bien meilleurs résultats en investissant beaucoup moins d'argent tout en nous engageant dans la même voie.

M. Assad: Le régime actionnariat des employés en vigueur aux États-Unis, a-t-il provoqué des réactions négatives de la part de ceux qui n'étaient pas directement concernés? A-t-on jamais soulevé des objections, sous prétexte que c'était une forme de socialisme rampant ou quelque chose du genre? Je suis surpris de constater qu'ils ont réussi à allouer tout cet argent au programme sans rencontrer certaines objections. Il y a eu deux objections?

[*Texte*]

Dr. Long: It hasn't become a political issue because both Democrats and Republicans have stayed on side on it. Bill Clinton is certainly still in favour of it. Ronald Reagan was in favour of it when he was in power. It certainly hasn't been a political issue. But there have been some very left-wing groups that argue that employee ownership is not the issue, it should be government ownership. But in the United States that's not a very large group. And then there are a number of far-right-wing people who say that there should be no government incentives for anything at all. So there are people like that, at that other extreme. But they are a relatively small group.

Mr. Wilbee (Delta): I certainly found your talk very interesting and I appreciate it.

I wonder if this graph that you showed us applies to all types of industry, or do we differentiate between things in a financial sector, banks or trust companies or savings and loans in the U.S.? Is it more effective in labour-intensive industries? Does size have anything to do with it?

Dr. Long: There's been a lot of research done on precisely that question, to determine whether employee ownership is more appropriate in certain kinds of circumstances.

One of the things you put your finger on is labour intensivity. Would it be more effective in more labour-intensive firms? The answer is no. We haven't been able to identify any particular industry where it would be more appropriate or less appropriate. In the United States the incentives apply across the board to all industries. One would tend to think that there might be some where it would work better, but so far there is no great evidence to that effect.

Mr. Wilbee: What is the importance of the the employees having the majority of shares? For example, in Canada the employees of Canadian Airlines are participating as never before. They will have membership on the board and yet they'll probably have 5% or 10%.

Dr. Long: Certainly there have been cases where employees have had less than majority ownership, significantly less. But where companies have also introduced a participative management system, there has been a dramatic increase in company performance. So there doesn't necessarily have to be majority ownership to realize the benefits.

• 1145

On average, the firms that have had a higher level of employee ownership—in two ways, a greater proportion of the company's common stock and a greater proportion of the employees themselves participating in that ownership—have had higher success. It seems that where something like this is the case, the more the better.

[*Traduction*]

M. Long: Ce programme n'est pas devenu un enjeu politique car les Démocrates et les Républicains l'ont toujours appuyé de concert. Bill Clinton est certainement encore favorable à cette mesure. Ronald Reagan y était favorable lorsqu'il était au pouvoir. Cela n'a certes pas été un enjeu politique. Mais il y a eu quelques groupes d'extrême gauche pour prétendre que là n'était pas la question et que c'était l'actionnariat gouvernemental qui faisait problème. Mais aux États-Unis, ce n'est pas un groupe très important. Et puis, il y a un certain nombre de gens d'extrême droite qui soutiennent que l'on ne devrait offrir de stimulants gouvernementaux dans aucun cas. L'opposition se situe donc aux deux extrêmes. Mais, relativement, cela représente une minorité.

M. Wilbee (Delta): J'ai trouvé votre exposé très intéressant et je l'apprécie beaucoup.

Je me demande si le graphique que vous nous avez montré s'applique à tous les types d'industries, ou s'il faut faire des distinctions dans un secteur financier, les banques ou les compagnies de fiducie ou encore les établissements d'épargne et de prêts aux États-Unis? Cette mesure est-elle plus efficace dans les industries à forte concentration de main-d'oeuvre? La taille de l'entreprise a-t-elle une importance?

M. Long: On a fait de nombreuses recherches à ce sujet, pour savoir si l'actionnariat ouvrier réussit mieux dans certaines circonstances.

Vous avez fait allusion à l'une d'entre elles: la concentration de main-d'oeuvre. Cette mesure serait-elle plus efficace dans des entreprises à plus forte concentration de main-d'oeuvre? La réponse est négative. Nous avons été incapables d'identifier une industrie particulière à laquelle cette mesure serait plus ou moins appropriée. Aux États-Unis, les stimulants fiscaux s'appliquent dans tous les cas, à toutes les industries. On aurait tendance à penser qu'il pourrait y avoir certains secteurs auxquels de telles mesures conviennent mieux, mais jusqu'à présent, nous n'avons pas obtenu beaucoup de preuves à cet effet.

M. Wilbee: Quelle est l'importance accordée au fait que les employés détiennent la majorité des actions? Par exemple, au Canada, la participation des employés de Canadian Airlines est plus importante que jamais. Ils seront représentés au conseil d'administration mais ils n'auront probablement que 5 ou 10 p. 100 de participation.

M. Long: Il y a assurément des cas où les employés ont obtenu moins qu'une participation majoritaire, nettement moins. Mais lorsque les sociétés ont également mis en place un système de gestion participative, on a constaté une amélioration considérable des résultats de l'entreprise. Il n'est donc pas nécessaire d'avoir un actionnariat majoritaire pour en récolter les fruits.

Dans l'ensemble, les entreprises où l'actionnariat ouvrier est plus fort—sur deux fronts, les employés détiennent un plus grand pourcentage des actions ordinaires de la compagnie et le nombre de ceux qui sont directement impliqués dans cet actionnariat est plus élevé—ont connu de plus grands succès. Il semble que dans une telle situation, plus est synonyme de mieux.

[*Text*]

Mr. Wilbee: What particular tax incentives or other incentives are most effective? You can think of a variety of things. What in your experience would you recommend to the government as a reasonable incentive to do this?

Dr. Long: Some of the things that have been included in Bill C-327 are reasonable. As you know, it has three components: tax incentives for the employees themselves to purchase shares; tax incentives for the companies to contribute shares to employees; and incentives for lending institutions. Those are the three main components of the U.S. legislation, and they use that three-pronged approach.

As far as I'm concerned, any one of those is better than nothing. Probably three will get. . . In situations where you have a majority buy-out in mind, in the case of Great Western Brewing, in the case of Spruce Falls, even in the case of Algoma Steel, you probably need all of those to make it work. It's a difficult situation. You're operating under stress. There normally are financial constraints.

If you were looking at a more gradual system, individuals purchasing shares in their company over a time period, I would say just tax incentives to the individuals would be sufficient to interest them. You wouldn't need something necessarily as comprehensive. Of course, it has succeeded so well in the States because it has been very comprehensive. It's moved very quickly. Over 12 million employees are members of these plans, compared with zero in 1974 when the legislation was introduced.

Mr. Butland: First of all, Dr. Long, I appreciate your attendance, providing the expertise I certainly don't have.

You indicated that the bill doesn't go far enough. For the most part, the government has indicated on several occasions that it goes much too far. I suppose I don't want to be a creeping socialist, I want to gallop or whatever, but why did you make that comment? How much further can we go?

Dr. Long: I don't mean to make the tax incentives richer. That's not what I'm suggesting. Certainly in Bill C-327 that will provide significant financial help to those companies that are in buy-out situations. That's what the bill is focused on at the moment.

Great Western Brewing, Spruce Falls, Algoma—these are clearly what the bill is designed to help. Those in their particular situations need a significant amount of help. There are time constraints and financial constraints and everything else involved.

When I was saying that it didn't go far enough, it's that it's not broad enough. This will only apply to a small number of federally incorporated companies in this particular type of situation where they're going to get majority ownership within five years. That's going to be a small group of companies.

[*Translation*]

M. Wilbee: Quels stimulants fiscaux ou autres sont les plus efficaces? On peut penser à toutes sortes de choses. Selon votre expérience, que recommanderiez-vous au gouvernement comme incitatif raisonnable à cet égard?

M. Long: Certains des éléments qui ont été incorporés dans le projet de loi C-327 sont raisonnables. Comme vous le savez, ils comportent trois volets: des stimulants fiscaux pour les employés eux-mêmes, pour faciliter l'achat d'actions, des stimulants fiscaux pour les entreprises pour les encourager à accorder des actions à leurs employés; et des incitatifs pour les établissements prêteurs. Ce sont là les trois principaux éléments de la loi américaine, qui repose sur cette approche à trois facettes.

En ce qui me concerne, offrir l'un ou l'autre de ces incitatifs, c'est mieux que rien. Il est probable que les trois donneraient. . . dans les cas de rachat majoritaire d'une entreprise par les employés, dans le cas de la Great Western Brewing, dans le cas de Spruce Falls, même dans le cas d'Algoma Steel, il faut probablement allier ces trois éléments pour que cela fonctionne. Il s'agit d'une situation délicate. Il y a beaucoup de pression, et généralement, il y a des contraintes financières.

Si vous envisagiez un régime plus progressif, comme l'achat d'actions par les employés, étalé sur une certaine période, je dirais qu'il suffirait d'accorder des stimulants fiscaux aux particuliers pour les intéresser. On n'aurait pas forcément besoin de lancer un programme aussi complet. Il est évident que les États-Unis ont connu un tel succès parce que le programme était très complet. Cela a fonctionné très rapidement. Plus de 12 millions d'employés participent à ces régimes, alors qu'en 1974, lors de l'entrée en vigueur de la loi, l'actionnariat ouvrier était inexistant.

M. Butland: Permettez-moi de dire tout d'abord, monsieur Long, que j'apprécie votre présence, car vous avez des compétences que je n'ai assurément pas.

Vous avez mentionné que le projet de loi ne va pas assez loin, alors que le gouvernement a laissé savoir en plusieurs occasions qu'en général, il va beaucoup trop loin. Je ne veux pas passer pour un socialiste rampant, je veux au contraire faire aller les choses à fond de train, mais pourquoi avez-vous émis ce commentaire? Jusqu'où pouvons-nous aller?

M. Long: Je ne veux pas dire que les stimulants fiscaux devraient être plus élevés. Ce n'est pas ce que je sous-entendais. Il est certain que d'après le projet de loi C-327, une aide financière considérable sera accordée aux entreprises qui se trouvent en position d'être rachetées. C'est là-dessus que le projet de loi se concentre à l'heure actuelle.

Great Western Brewing, Spruce Falls, Algoma—c'est évidemment le genre d'entreprises auxquelles le projet de loi est destiné à apporter de l'aide. Les sociétés qui se trouvent dans la même situation ont besoin d'une aide considérable. On fait face à des délais serrés, à des contraintes financières, etc.

Lorsque j'ai mentionné que le projet de loi n'allait pas assez loin, je voulais dire qu'il n'avait pas une portée suffisamment large. Il ne s'appliquera qu'à un petit nombre de sociétés fédérales, qui se trouvent dans cette situation particulière où elles seront contrôlées majoritairement d'ici cinq ans. Il s'agira d'un petit groupe de sociétés.

[*Texte*]

As for promoting employee ownership across the Canadian economy, it won't do that. It's not really intended to do that. It's not going to do that. In my view it doesn't go far enough to extend the coverage. You might not need such extensive incentives for gradual employee buy-outs. Indeed, I would probably recommend against such extensive ones. They wouldn't need to be as extensive as what they would be, because a buy-out is a specific circumstance, whereas a gradual employee ownership...

So that's what I was referring to, the coverage, not necessarily the extent of the incentives.

Mr. Butland: Perhaps this is a very rhetorical question, but as concerns the various provinces, and the most recent one you're saying is Manitoba, would it not be beneficial if we had the provinces and the federal government operating together so that we could offer complementary legislation that would make this more comprehensive, more consistent as opposed to each province out there doing its own thing while we're trying to do something strictly at the federal level?

• 1150

Dr. Long: Absolutely. In fact, I was involved with the British Columbia legislation when it was enacted in 1989. The government of the time brought through legislation—it's still in place, of course.

At that time there were many companies that operated across provincial boundaries. The B.C. legislation provided tax incentives for employees to purchase shares in their employer, but they stopped at the Alberta border. So companies that had operations in Alberta, Ontario or anywhere else could offer tax incentives and the employee purchase plan to their employees in British Columbia, but they couldn't offer them to employees elsewhere.

A number of them were concerned about getting into this. They were concerned that employees who were not at head office, who were not in the home province, would feel like second-class citizens if they introduced something like this. That's a problem that many companies had—they had to discriminate across their employees because they had many employees in other provinces.

The other thing is that we're developing a patchwork system. We have laws in Quebec, Ontario and B.C., and they are not consistent. If a company was operating in British Columbia, Ontario and Quebec, they would have to structure these things differently in each province in order to meet the requirements. That's expensive, it requires legal help, and it's discouraging. So I think it would be very beneficial if there was some uniform system across Canada. When we were working on the B.C. legislation there was an attempt to interest the federal government in something like this on a nation-wide basis, but it didn't happen.

[*Traduction*]

Mais le projet de loi ne permettra pas de promouvoir l'actionnariat ouvrier dans toute l'économie canadienne. Ce n'est pas vraiment le but de l'opération. Ce n'est pas le résultat que l'on obtiendra. En disant que le projet de loi ne va pas assez loin, je fais allusion à sa portée. Il ne serait peut-être pas nécessaire d'avoir des stimulants aussi forts pour des rachats d'entreprises progressifs. Je serais en fait probablement défavorable à des mesures aussi larges qui ne seraient pas nécessaires, car une rachat d'entreprise est une circonstance particulière, tandis qu'un actionnariat ouvrier progressif...

C'est ce que je voulais dire, je parlais de la portée du projet de loi, pas forcément de l'importance des stimulants fiscaux.

M. Butland: Il s'agit peut-être d'une question simplement pour la forme, mais en ce qui concerne les diverses provinces, vous venez de parler, par exemple, du Manitoba, ne serait-il pas avantageux que les provinces et le gouvernement fédéral collaborent afin de pouvoir présenter des mesures législatives complémentaires, dans un cadre plus global et plus cohérent, au lieu de laisser chaque province prendre ses propres dispositions, parallèlement à ce que nous essayons de faire au niveau fédéral?

M. Long: Absolument. En réalité, j'ai participé à la rédaction de la loi en Colombie-Britannique qui a été adoptée en 1989. Le gouvernement au pouvoir l'avait fait adopter—qui est bien sûr toujours en vigueur.

À cette époque, de nombreuses sociétés fonctionnaient dans plusieurs provinces. La loi provinciale prévoyait des stimulants fiscaux afin d'inciter les employés à acheter des actions de leur entreprise, mais cela s'arrêtait à la frontière de l'Alberta. Les sociétés qui fonctionnaient en Alberta, en Ontario ou ailleurs pouvaient offrir les stimulants fiscaux ainsi que l'actionnariat à leurs employés en Colombie-Britannique, mais pas dans les autres provinces.

Un certain nombre d'entreprises étaient préoccupées par la participation à un tel programme. Elles avaient peur que leurs employés qui ne travaillaient pas au siège social, qui ne se trouvait pas dans la province, se sentiraient comme des citoyens de deuxième classe si une telle mesure était mise en oeuvre. C'est un problème que de nombreuses entreprises ont rencontré—il leur fallait faire de la discrimination parmi leurs employés parce qu'elles en avaient beaucoup dans les autres provinces.

L'autre élément, c'est que nous sommes en train de mettre sur pied un ensemble de mesures disparates. Il y a des lois au Québec, en Ontario et en Colombie-Britannique; elles ne sont pas compatibles. Si une entreprise fonctionnait en Colombie-Britannique, en Ontario et au Québec, elle devrait structurer l'actionnariat différemment dans chaque province pour satisfaire aux exigences légales. Cela coûte cher; il faut faire appel aux avocats. C'est décourageant. Il serait donc souhaitable de disposer d'un système uniforme d'un bout à l'autre du Canada. Pendant la rédaction de la loi en Colombie-Britannique on a tenté d'intéresser le gouvernement fédéral à une mesure de ce genre, applicable à l'échelle nationale; la démarche n'a pas abouti.

[*Text*]

Mr. Foster (Algoma): Dr. Long, I would like to know what the record has been with respect to reducing the adversarial situations we have between the management and labour in many companies. You'd think it would work because labour is the majority shareholder. Does it usually reduce that? Are there are certain criteria where it works better than at other times?

Dr. Long: During my presentation I didn't have time to go into the factors causing the success of employee-owned companies, but you've certainly put your finger on one. We've had lots studies and there have been lots of employee-owned companies that are unionized. Under these circumstances it becomes less adversarial. The union changes its concerns from trying to divide the pie to trying to enlarge the pie, because it's in the interests of its members to do that. Of course they have to work out how to divide up the benefits, but it's typically done on a basis that is much more cooperative and collaborative than it is adversarial. So clearly there is a major industrial relations impact that I haven't even mentioned.

Some unions do fear employee ownership because they're afraid it will weaken member loyalty by reducing this adversarial relationship, but others do not. The unions that have had the most experience with them—I believe we will have somebody here on Thursday to talk about the steelworkers' experience—will tell you that it doesn't weaken the union because the union is able to help deliver benefits to its members.

By the same token, the union has to change the way it does things. It can't strictly oppose what management wants. There has to be a problem-solving approach to things. Their members insist on it. Their members, who are owners, insist on there being cooperation and collaboration between the union and management in solving company problems and avoiding strikes, for example. There have been very few strikes and little industrial unrest in employee-owned companies that are unionized.

So you've certainly put your finger on a major benefit.

Mr. Foster: The incentive here is a 50% tax credit. Is that a typical kind of incentive that has worked in the U.S.? Is it richer or leaner? It seems like a pretty good incentive, but maybe it's needed.

• 1155

Dr. Long: I think there are several reasons why it's useful to have an incentive like this that will get people's attention. Employees are notoriously averse to risk when it comes to being investors. As most of you probably know, if you look at the general population of Canada, only a small percentage actually participate directly in the ownership of shares, for example, on the stock market. Many of us participate through pension funds and mutual funds and RRSPs, but we don't really know very much about those ourselves.

[*Translation*]

M. Foster (Algoma): Monsieur Long, j'aimerais savoir quels ont été les résultats au plan des relations syndicales-patronales; les confrontations qui existent dans de nombreuses entreprises ont-elles diminuées? Êtes-vous d'avis que la situation serait améliorée parce que les travailleurs sont devenus les actionnaires majoritaires? Assiste-t-on habituellement à une diminution des confrontations? Existe-t-il des critères qui permettent de mieux fonctionner?

M. Long: Au cours de mon exposé, je n'ai pas eu le temps d'aborder les facteurs de réussite dans les entreprises qui appartiennent à leurs employés; mais vous avez mis le doigt sur l'un de ces facteurs. Beaucoup d'études ont été réalisées, et beaucoup d'entreprises qui appartiennent aux employés ont du personnel syndiqué. Dans de telles circonstances, les confrontations sont moins nombreuses. Le syndicat change ses priorités et essaye d'aggrandir le gâteau au lieu de le diviser, parce que c'est dans l'intérêt de ses membres. Il est évident qu'il faut s'entendre sur la façon de répartir les avantages; on constate généralement une plus grande coopération. Il y a donc une importante conséquence, que je n'ai même pas mentionnée, au niveau des relations industrielles.

Certains syndicats se méfient de l'actionnariat ouvrier craignant qu'il affaiblisse la loyauté des membres en atténuant l'esprit de confrontation; mais cette attitude n'est pas partagée par tous. Les syndicats qui ont eu le plus d'expérience en la matière—je crois que nous aurons quelqu'un ici jeudi pour nous parler de l'expérience des métallurgistes—vous diront que cela n'affaiblit en rien le syndicat parce qu'il continue d'aider ses membres à obtenir des avantages sociaux.

Dans la même veine, le syndicat doit modifier sa vision des choses. Il ne peut pas s'opposer systématiquement au souhait de la direction. Il lui faut adopter une politique axée sur la résolution des problèmes. Les membres insistent sur ce point; ceux qui sont propriétaires, exigent que le syndicat et la direction coopèrent, et qu'ils collaborent à la résolution des problèmes de l'entreprise et évite les grèves, par exemple. On a constaté très peu de grèves et très peu d'agitations ouvrières au sein des entreprises syndiquées qui appartiennent aux employés.

Vous avez donc assurémment mis le doigt sur un avantage important.

M. Foster: L'avantage réside ici dans un crédit d'impôt de 50 p. 100. S'agit-il d'un stimulant typique, qui a fonctionné aux États-Unis? Est-il plus ou moins généreux? Il me semble qu'il s'agit d'un stimulant plutôt intéressant, mais il est peut-être nécessaire.

M. Long: Une telle mesure incitative réussit à attirer l'attention des gens pour plusieurs raisons. Les employés ont peur des risques inhérents à l'investissement, c'est bien connu. Vous savez certainement que seul un faible pourcentage de la population canadienne détient des actions en bourses, par exemple. La plupart d'entre nous avons plutôt des fonds de pension, des fonds mutuels et des REÉR, mais nous ne savons pas vraiment comment l'argent est placé.

[*Texte*]

The employees really don't understand a lot about investing. They don't understand a lot about shares and what it all means to be an owner. It takes something to convince them that I'm depending on this company for my employment so I should be putting in my savings also. Should I also be putting additional money that I could be putting toward my retirement into the same company? Certainly this is a concern that many have and it's a legitimate one.

This type of tax incentive does two things. It encourages them to look at this possibility of investing in their own firm. It also helps them reduce the risk to some degree once you consider the tax deductions. The investment is cheaper than it would have been otherwise. In a sense, this is compensating them for some of their risk in putting all of their eggs in one basket. I think it's needed, from that point of view.

Employees, of course, knowingly go ahead and do this. In the case of Great Western Brewing, each employee contributed between $25,000 to $50,000 to keep their company going. This is a very rare and unique case, and you won't get that happening very often. Most employees are not in a position to be able to do that.

In the United States the system is so different. You were asking for a comparison. The way it's set up, in fact, is that the employees make no direct contribution at all. They don't receive the money and then consciously decide to pay it back. In fact, the company makes a contribution on their behalf. All employees within the company are included under the ESOP, the employee share ownership plan. There is actually no cash outlay on their part at all, so there is no decision to be made in terms of whether to invest or not. They don't actually see that.

It's a very different system and is designed to get very great participation, because in each company the law requires that the majority of employees are covered under the ESOP. You're allowed to exclude part-time employees, those on a very short term or seasonal employees, but beyond that in the United States, the law requires that all employees be covered. In that sense, the employees are not having to make any direct financial outlay.

In Canada, of course, it's different. They have to think about it. However, I do think there's a benefit in that. I think that when individuals consciously invest their own funds, the potential is greater for motivation and commitment to the company.

Mr. Foster: Mr. Chairman, could I have one short question?

The Chairman: We're running out of time. We have another witness here from British Columbia. Mr. Gustafson.

Mr. Gustafson (Souris—Moose Mountain): Dr. Long, it's interesting that a lot of new ideas have come out of Saskatchewan. It seems that in many cases we face the difficulties of new ideas first.

This one is a rather enterprising idea. We seem to have gone through the era of the government taking over everything and we found out that didn't work. The reason it started in Britain is because they got into a bigger mess earlier than we did and they had to fight their way back out of it. It was the same in the U.S.

[*Traduction*]

Les employés ne comprennent pas grand-chose aux investissements, aux actions et à ce que cela représente d'être propriétaire. Il faut trouver quelque chose pour les convaincre que, si une entreprise leur assure un emploi, aussi bien y investir leurs épargnes. Et l'argent qu'ils mettraient de côté pour leur retraite, devraient-ils l'investir dans cette même entreprise? Telle est leur grande préocupation et ils n'ont pas tort.

Grâce à un tel incitatif fiscal, on peut, à la fois, les pousser à envisager la possibilité d'investir dans leur entreprise et amoindrir quelque peu les risques, si l'on tient compte des déductions d'impôt. L'investissement coûte alors moins cher. En un sens, on les indemnise pour le risque qu'ils courent en mettant tous leurs oeufs dans le même panier. Vues sous cet angle, de telles mesures sont indispensables.

Évidemment, les employés agissent en connaissance de cause. Dans le cas de la Great Western Brewing, chaque employé a investi entre 25 000$ et 50 000$ pour maintenir l'entreprise à flot. C'est extrêmement rare et il est peu probable que cela se reproduise très souvent. La plupart des employés n'ont pas les moyens de faire des investissements comparables.

Aux États-Unis, le système est bien différent. Vous m'avez demandé de faire une comparaison. En fait, là-bas, les employés n'apportent aucune contribution directe. Ils ne touchent pas l'argent et ne prennent pas eux-mêmes la décision de rembourser. C'est l'entreprise qui contribue en leur nom. Tous les employés de l'entreprise adhérent au RADE le régime actionnariat des employés. En réalité, ils n'ont rien à débourser et n'ont donc pas à décider d'investir ou non. Tout cela se fait automatiquement.

C'est une formule bien différente, conçue pour assurer la participation la plus large possible puisque la loi exige que le régime vise la majorité des employés de l'entreprise. On a le droit d'exclure les employés à temps partiel, les employés à court terme et les employés saisonniers, mais tous les autres doivent adhérer au régime, aux États-Unis. C'est pourquoi les employés n'ont rien à débourser directement.

Au Canada, c'est évidemment différent. Les employés doivent prendre eux-mêmes une décision. Je crois toutefois que cette formule a des avantages. Quand quelqu'un décide lui-même d'investir son argent, sa loyauté envers l'entreprise sera bien plus grande.

M. Foster: Monsieur le président, puis-je poser une brève question?

Le président: Il ne nous reste pas beaucoup de temps. Nous avons un autre témoin de la Colombie-Britannique. M. Gustafson.

M. Gustafson (Souris—Moose Mountain): Monsieur Long, ce qui est intéressant, c'est que plusieurs de ces idées nouvelles nous viennent de la Saskatchewan. On dirait que c'est cette province qui les met la première à l'épreuve.

Ce nouveau projet est assez audacieux. L'époque où le gouvernement contrôlait tout semble être terminée, car nous nous sommes rendu compte que cela n'allait pas. Si la Grande-Bretagne a été la première à proposer une telle idée, c'est parce qu'elle s'est trouvée en difficulté avant nous et qu'elle a dû se débrouiller pour s'en sortir. C'est pareil aux États-Unis.

[*Text*]

We have had some experience with cooperatives, for instance. I'm quite familiar because I sat on a cooperative board for 13 years. The Saskatchewan Wheat Pool is a good example. I can remember Alvin Hamilton once saying to the credit unions, thank God for you guys, you saved us from the government taking over everything. It seems that anything the government ever got its hand into comes to nought, unless it's a crown corporation where they've got a monopoly and they can just charge whatever they want and there's no competition.

What's the difference between this and a cooperative? The cooperatives have worked very well in some areas, as you know. For instance, the Saskatchewan Wheat Pool is a good example; however, I do see trends, as the bureaucracy becomes bigger and bigger and bigger and bigger, that the administration seems to have to take it back over. It seems to be turning back. As you know, the Saskatchewan Wheat Pool is the biggest business in Saskatchewan today.

• 1200

Dr. Long: Yes, it is.

Mr. Gustafson: All right. Is there a difference here, and what is that difference?

Dr. Long: I think we need to differentiate three types of cooperatives. There are consumer cooperatives like credit unions and retail cooperatives intended to help their members, who are consumers.

There are agricultural or producer cooperatives intended to market their members' products; for example, the wheat pool. Farmers own that. Those are producer or agricultural cooperatives.

Then there are employee-owned firms, employee-owned cooperatives; the owners are the employees themselves. That is a very small part of the cooperative movement. The consumer and agricultural co-ops are 100% different from what we're talking about today.

The employee-owned cooperatives in Canada are successful—some of them—and I think would fall under this. In fact, the thing that differentiates an employee-owned cooperative from an employee-owned company under the Corporations Act is that the cooperative requires that each individual have one vote in electing the board and that each member contribute an equal amount to the capitalization of the firm.

Now, under those circumstances I suppose you could even structure one of these employee buy-outs as an employee cooperative. There would be nothing stopping you from doing that. But certainly I think that if we're talking about consumer and agricultural co-ops, these are really a completely different kettle of fish with different dynamics.

[*Translation*]

Nous, nous avons fait l'expérience des coopératives, par exemple. Je connais bien ce domaine puisque j'ai fait partie du conseil d'administration d'une coopérative pendant 13 ans. Le Syndicat du blé de la Saskatchewan en est un bon exemple. Je me souviens d'Alvin Hamilton qui, un jour avait remercié les coopératives de crédit d'exister parce qu'elles nous avaient permis d'éviter que le gouvernement ne prenne le contrôle de tout. On dirait que tout ce que touche le gouvernement n'aboutit à rien, à moins qu'il ne s'agisse d'une société publique détenant un monopole, ce qui lui permet de fixer le tarif qui lui plaît.

Quelle est la différence entre cette formule et une coopérative? Je n'ai pas besoin de vous rappeler que les coopératives ont très bien réussi dans certains secteurs. Le Syndicat du blé de la Saskatchewan en est un bon exemple. Mais avec la bureaucratie qui enfle à n'en plus finir, je vois se dessiner une tendance à la reprise en charge par les gouvernements. On dirait un retour en arrière. Vous savez que le Syndicat du blé de la Saskatchewan est la plus grande entreprise de la province à l'heure actuelle.

M. Long: En effet.

M. Gustafson: Bien. Y a-t-il une différence, et quelle est-elle?

M. Long: Il faut d'abord distinguer trois types de coopératives. Premièrement, il y a les coopératives de consommation, telles que les coopératives de crédit et les coopératives de commerçant dont le but est d'aider leurs membres qui sont des consommateurs.

Deuxièmement, il y a les coopératives agricoles ou coopératives de production qui s'occupent de commercialiser la production des membres; par exemple les syndicats de blé. Les agriculteurs en sont les propriétaires.

Troisièmement, il y a les entreprises appartenant aux employés; il s'agit de coopératives d'employés dont les propriétaires sont les employés eux-mêmes. Cette catégorie représente une faible proportion du mouvement coopératif. Les coopératives de consommation et les coopératives agricoles sont totalement différentes de celle dont nous parlons ici.

Les coopératives d'employés au Canada sont rentables—certaines d'entre elles—et elles entrent dans cette catégorie. En fait, la seule différence entre une coopérative d'employés et une entreprise appartenant aux employés en vertu de la Loi sur les sociétés, c'est que la coopérative exige que chaque membre ait une voix à l'élection du conseil d'administration et que tous les membres détiennent chacun la même part du capital de l'entreprise.

Par conséquent, je présume qu'il serait possible de restructurer une entreprise achetée par ses employés en coopérative d'employés. Rien ne s'y opposerait. Quant aux coopératives de consommation et aux coopératives agricoles, c'est une autre paire de manches parce que la dynamique y est tout à fait différente.

[*Texte*]

Mr. Gustafson: I have one observation on the cooperatives. Maybe your studies show differently, but where they tried to initiate a cooperative farm as opposed to a family farm, it always seemed to be run by almost a dictatorial system; and when grandfather or father was gone, it didn't work and the thing fell apart.

The cooperatives never worked. I could name you half a dozen cooperative farms that started, and they're not existing today. Maybe a few have made it, but not many.

Dr. Long: I think the family farm is the ultimate employee-owned company.

Mr. Gustafson: It certainly is, but it's usually one or two strong individuals in there who keep it going, keep harmony in the family, keep it working, until a divorce happens or something like that and it goes into financial disaster. You must know the history on that.

Dr. Long: I think those are almost 100% different from what we're talking about. To me, as I say, the family farm would be closer to the employee ownership concept, where the owner manages and operates it. Certainly in places like the Soviet Union and China—the Soviet Union faster—they're taking apart the so-called cooperative or collective farms. They were really government-owned more than anything else. Nobody owned them, and they're now busily creating individual ownership.

Certainly I would never suggest cooperative farms. I don't think that's a good idea at all in the sense of what you're talking about.

Mr. Bjornson: I have one very quick question. In response to Mr. Foster's question, you spoke about how the companies automatically provided funding or built up equity on behalf of the employees. The employees didn't have to turn around and go out and sign the cheque to move the money. Do these companies gain any preferential treatment from labour so that they can go about doing that? Is this a way of subsidizing the company transferring the funds on behalf of the employee into part ownership of the company? Are the employees working for a lower rate of pay?

Dr. Long: Oh, no, not in general. With most, I would say 99% of ESOPs, they're not. There have been a very few famous examples where in return for wage concessions the unions, instead of getting nothing, have demanded an employee share ownership plan, which I think was very smart on their part, because their company was saying, okay, they could do two things. One thing is to roll back their pay; they could accept wage roll-backs. The unions say, okay, roll back our pay and give us some of the worthless stock you have, which it usually is in those kinds of circumstances. That's the case with Chrysler. The company is usually willing to say, sure, we'll give you some of our worthless Chrysler stock.

[*Traduction*]

M. Gustafson: Je voudrais faire une observation à propos des coopératives. Peut-être que vos études démontrent le contraire, mais j'ai constaté que là où l'on a voulu remplacer une exploitation agricole familiale par une coopérative, ce fut un échec parce que l'exploitation familiale était presque toujours dirigée par un grand-père ou un père à la façon d'un dictateur. Une fois cette personne décédée, plus rien n'allait.

Les coopératives ont toujours échoué. Je pourrais vous donner une demi-douzaine d'exemples de fermes qui n'existent plus aujourd'hui. Peut-être que certaines ont réussi, mais elles sont rares.

M. Long: Je pense que l'exploitation agricole familiale est le modèle, par excellence, d'entreprise appartenant à ses employés.

M. Gustafson: Certainement, mais généralement tout repose sur une ou deux fortes personnalités qui préservent l'harmonie dans la famille, et qui sont en charge. Mais en cas de divorce divorce, un autre événement comparable, c'est la ruine. Vous devez en savoir quelque chose.

M. Long: Ce genre d'exploitation n'a rien à voir avec ce dont nous parlons ici. D'après moi, l'exploitation familiale se rapproche plutôt de la participation aux bénéfices où c'est le propriétaire qui exploite l'entreprise. En Union soviétique, très rapidement, et en Chine, on est en train de démanteler les prétendues coopératives ou exploitation collective, lesquelles appartenaient en fait à l'État. On s'affaire maintenant à créer la propriété individuelle.

Personnellement, je ne recommanderai jamais la mise en place d'exploitations agricoles coopératives. Je trouve que ce n'est pas une bonne idée pour les raisons que vous invoquez.

M. Bjornson: Je vais poser une courte question. En réponse à M. Foster, vous avez dit que les entreprises finançaient automatiquement la participation des employés. Les employés n'étaient pas obligés de débourser quoi que ce soit. Est-ce que ces entreprises ont obtenu un traitement préférentiel de la part des syndicats? Est-ce une forme de subvention pour les entreprises qui cèdent leurs parts aux employés? Est-ce que les employés doivent accepter une diminution de salaire?

M. Long: Normalement, non. La plupart du temps, dans 99 p. 100 des cas, ce n'est pas ce qui se produit. Il y a évidemment des exemples célèbres, mais très peu, où les syndicats ont exigé un régime d'actionnariat des employés en retour de concessions salariales. C'était très intelligent de leur part parce qu'en échange de diminutions de salaires, les syndicats exigeaient un certain nombre d'actions, généralement sans valeur à ce moment-là. C'est ce qui s'est passé chez Chrysler. Cest ainsi que Chrysler a accepté de donner aux syndicats des actions alors sans valeur. Or, trois ans plus tard, les employés avaient récupéré leur manque à gagner grâce à ce que l'entreprise leur avait donné au

[*Text*]

Then, by golly, three years later it turns out that the employees recoup their wage losses because the company was giving away something at the time that they had. They didn't have money, but they had stock, and no one wanted it. This has been the case in a few cases of concession bargaining, where the unions say that if they can't get anything at all, if they have to roll back wages, they may as well at least take stock.

• 1205

But I would say that would be under 1% of the American ESOPs. There were some very famous ones, like Chrysler, but. . .

The Chairman: Thank you very much, Dr. Long. We appreciate your testimony before this committee today and we appreciate your coming forward in such a clear manner.

Dr. Long: Thank you very much for the opportunity to appear.

The Chairman: Our next witness is Mr. Joe Wurz. I believe Mr. Wurz comes from British Columbia. Welcome to this committee.

Mr. Joe Wurz (President, Employee Share Ownership and Investment Association): Thank you for the opportunity of making a presentation today.

I am going to start by giving you a little background on my interest in the employee share ownership concept. It started in the mid-1970s, somewhat concurrent with the U.S. legislation. At the time, I was working for a small company, what I call an owner-managed company, and the guy was thinking about selling his company. I, being less than 30 years old and with no money, was trying to figure out a way to buy it. I got some interest from the employees but had no money. Consequently, I went on to different employment.

As further experience in the area, I was secretary-treasurer for RBC Dominion Securities in the 1980s. RBC Dominion was very much an employee-owned company. At the end, about 600 to 700 employees of 1,100 were shareholders, and the largest shareholder was under 5%. It was a very broadly held company at that time.

After that, I got involved with the highways. In British Columbia we now call it contracted maintenance of the highway system. My role there was to assist a group of government employees in taking over the operation of the maintenance of highways in the lower mainland. That involved about 160 people. Currently, about 140 of 160 of our employees are shareholders, the largest shareholders owning about 6%.

Throughout the last couple of years, I have also assumed the role of the president of the association in B.C. So I have a fair interest in the concept.

I won't repeat some of Dr. Long's comments about the effectiveness of employee ownership, except to say that it is very real. The research supports it and my personal experiences support it.

I would like to take a slightly different tack on the benefit side, on something that isn't given much focus. I call it social benefits. You might call it the benefits to society of employee ownership. I think one thing that happens when

[*Translation*]

moment où elle n'avait pas d'argent, mais beaucoup d'actions dont personne ne voulait. Il est arrivé ainsi quelques fois qu'en échange de concessions salariales, les syndicats aient demandé des actions car c'est mieux que rien.

Je dirais toutefois que cela s'est produit dans moins de un p. 100 des RADE américains. Le cas de Chrysler est très connu, mais. . .

Le président: Merci beaucoup, monsieur Long. Nous avons apprécié votre témoignage et nous vous sommes reconnaissants d'avoir tenu des propos aussi limpides.

M. Long: Je vous remercie de m'avoir invité à comparaître.

Le président: Nous allons maintenant entendre M. Joe Wurz qui vient de la Colombie-Britannique, je crois. Bienvenu au comité.

M. Joe Wurz (président, Employee Share Ownership and Investment Association): Je vous remercie de m'avoir invité à vous présenter mon exposé.

Je veux d'abord vous expliquer pourquoi je m'intéresse à la formule de l'actionnariat des employés. Cela a commencé au milieu des années 70, à peu près au moment où la loi était adoptée aux États-Unis. À l'époque, je travaillais pour une petite entreprise privée que son propriétaire songeait à vendre. Comme j'avais moins de 30 ans et pas d'argent, j'ai essayé de trouver un moyen de l'acheter. J'ai réussi à intéresser les employés, mais je n'ai pas trouvé d'argent. J'ai donc dû me chercher un autre travail.

Dans les années 80, j'étais secrétaire-trésorier de RBC Dominion Securities. C'est une entreprise qui appartient en grande partie à ses employés. À la fin, de 600 à 700 des 1 100 employés étaient actionnaires; et l'actionnaire principal détenait moins de 5 p. 100 des actions. L'entreprise avait à l'époque un très grand nombre d'actionnaires.

Par la suite, j'ai travaillé dans le secteur routier. En Colombie-Britannique, on a maintenant ce que l'on appelle l'entretien à contrat du réseau routier. Mon rôle était alors d'aider environ 160 fonctionnaires à prendre en main l'entretien des routes dans le sud-ouest de la province. À peu près 140 de nos 160 employés sont actionnaires, les plus importants d'entre eux détenant environ 6 p. 100 des actions.

Depuis deux ou trois ans, j'assume également la présidence de l'association en Colombie-Britannique. Je m'intéresse donc énormément à ce concept.

Je ne répéterai pas certaines des observations que M. Long a faites au sujet de l'efficacité de l'actionnariat des employés, sinon pour dire qu'elle est indéniable. Les recherches le démontrent, tout comme mon expérience personnelle.

Je vais prendre une tangente légèrement différente pour vous parler des avantages dont il est très peu souvent question. Moi, je les appelle les avantages sociaux. Il s'agit des avantages pour la société de l'actionnariat des employés.

[*Texte*]

you get employees involved is that you draw them into the broader parts of the economy. They are not just part of the labour part of the economy; they become part of the capital aspect of the economy. It causes them to change their perspective to a considerable extent. Consequently, you have the different attitudes in labour-management relations.

Another is distribution of wealth. Over time, if people get into it at an early enough stage, there is an honest issue of distribution of wealth that involves a lot broader part of the population.

Another factor is that you can get more active capital, and I will make comments related to the RRSP situation in a few minutes. The capital in the economy is more broadly based, and employees investing in their firm are what I would call active capital, as opposed to institutional capital going through pension plans and money managers and the like.

• 1210

Another factor associated with that is what I call self-sufficiency. There is a lot more awareness of self-sufficiency rather than dependency as these people are able to build a capital pool associated with their investment.

I think it was alluded to previously that most working people are not really knowledgeable about equity ownership, owning stocks and so on, but they do understand the business they work in, so it is a great opportunity for them to participate.

The other one is what I call the distribution of power. What we have traditionally in the industrialized world might have started with business. The capitalists, if you want to call them that, got the money and the power. Then you had the labour unions come up to counteract that power. The people working had no power, really. You had the two focuses of power.

As you get a really embedded employee-ownership, the employees have the power. They choose who the management is going to be. In fact they do if it is broadly based enough.

I just want to point out something that really I do not think very often gets much attention in research, and it is a little bit more difficult to research than some of the measurables.

I would just like to comment on some of the current activities in Canada. Dr. Long alluded to the B.C. program. Ontario has a similar program.

The thing that is very current and has to be looked at is the changes in the RRSP rules. Back in the 1970s when I first took an interest in this I wrote a letter at the time to the then Minister of Finance and pointed out that our RRSP vehicle is a better base of a vehicle for employee ownership than the U.S. model even, in my view. There is a huge accumulation of capital there. It has many of the same features, and I think many benefits.

It was pointed out that the U.S. system is a somewhat indirect investment. The company makes the contributions and the employees have not made a conscious decision. That is a bit of a problem in some situations in the U.S. You have to emphasize to the employees that they are shareholders, because they did not consciously become shareholders.

[*Traduction*]

Quand on obtient la participation financière des employés, on les intègre à d'autres secteurs de l'économie, pas seulement à celui de la main-d'oeuvre; mais aussi à celui des investissements. Ils ont alors un point de vue bien différent qui se répercute sur les relations patronales-syndicales.

Il y a aussi la redistribution de la richesse. Avec le temps, les employés qui ont acheté leurs actions réalisent des bénéfices; ce qui enrichit un plus grand segment de la population.

Il y a aussi la possibilité d'obtenir plus de capital productif. Je vous parlerai un peu plus tard des REÉR. Les capitaux investis dans l'économie sont largement répartis et les employés qui investissent dans leur propre entreprise représentent ce que j'appelle du capital productif par opposition au capital institutionnel, c'est-à-dire celui investi par les régimes de pension, les gestionnaires de portefeuilles, etc.

Il y a encore ce que moi j'appelle l'autonomie financière. Ceux qui réussissent à se bâtir un fonds de capitaux grâce à leurs investissements sont beaucoup plus conscients des avantages de l'autofinancement, par opposition à la dépense.

On a dit tout à l'heure que la plupart des travailleurs ne s'y connaissaient pas tellement en participation financière, en actions, etc; mais ils connaissent très bien leur entreprise. C'est donc pour eux une chance formidable.

Il y a enfin la répartition du pouvoir. Dans les pays industrialisés, les affaires ont probablement déterminé qui détenaient le pouvoir. Les capitalistes, si on peut le appeler ainsi, détenaient l'argent et le pouvoir. Ensuite, les syndicats sont apparus et ont fait contrepoids à ce pouvoir. La masse des travailleurs elle n'avait en fait aucun pouvoir. Il n'y avait que ces deux sièges du pouvoir.

Quand les employés deviennent propriétaires de leur entreprise, ce sont eux qui ont le pouvoir. Ce sont eux qui choisissent les administrateurs, à condition que les actionnaires soient très nombreux.

Je voudrais toutefois vous faire remarquer une chose dont il est rarement question dans les études, peut-être parce qu'elle est plus difficile à mesurer que d'autres.

Je voudrais vous parler de ce qui se passe actuellement au Canada. M. Long a mentionné le programme de la Colombie-Britannique; et il y en a un semblable en Ontario.

J'ai une suggestion d'actualité à faire; elle se rapporte aux règles régissant les REER. Dans les années 70, quand j'ai commencé à m'intéresser à la question, j'ai écrit au ministre des Finances pour lui faire remarquer que nos REER étaient un bien meilleur outil d'actionnariat des employés que le modèle américain. Des sommes considérables y sont accumulées. Les REER ont des caractéristiques communes avec le modèle américain, également de nombreux avantages.

Comme on vous l'a dit, le régime américain est en quelque sorte un investissement indirect. C'est l'entreprise qui paie sans que les employés n'aient à décider. Cela pose parfois des problèmes. Il faut rappeler aux employés qu'ils sont actionnaires de l'entreprise, parce que c'est une décision passive de leur part.

[*Text*]

As far as the incentives are concerned, the incentives available through the RRSP system in Canada are much better than this legislation provides. Basically you get 100% deductibility. The problem until the current changes that have just been announced has been that there have been intentional impediments to employees using this vehicle.

I think it is a facility that is available. The mechanisms are primarily in place to use it, particularly with the changes in the rules. There are a couple of deficiencies there, one of them being there is no provision in the mechanism for leverage in the case of a buy-out such as there is in the U.S. There is also a little one there that bothers me a bit. For smaller companies there is a 10% rule. If you own 10% of the shares of the company you are not allowed to take advantage of your RRSP. I keep in touch a little bit with the tax policy people and have pointed those two things out to them.

What do you do to get this thing started? The one really important contribution that a bill of this nature makes is that it draws attention to the issue. It is very difficult to get people interested in the concept when you are out there. We have been trying that through our association, and personally I try it as well. As I say, legislation of this nature draws attention.

• 1215

I guess the other problem is the infrastructure out there to support it, and when I talk about infrastructure, it's the knowledge base. Do you have managers out there who are capable of operating in this environment?

I think in the States it was a financing gimmick at the beginning. It was a great way to finance a take-over. All of a sudden the managers realized they had a problem and then they realized they had to have participatory management to make it work. They got the end result, but how they got there was a little bit round about.

Those are my comments, and I certainly welcome questions.

The Chairman: Thank you very much Mr. Wurz. We'll go to Mr. Assad for the first question. We'd ask that the questions and responses be kept a bit short because of the time constraints, in case there are others who want to go in on the second round.

Mr. Assad: You mentioned, I think, that there have been changes in the RRSP, and there are impediments to an ESOP-style operation. Could you tell me what kind of impediments have been brought about and when?

Mr. Wurz: In 1985 there was a supposed opening of the RRSP for small business. They came up with something called the designated shareholder; I guess that's the term. The end effect of it was that it barred employees from using their RRSP. That was the old rule, which is now intended to be changed, I understand.

Mr. Assad: You mentioned a while ago that you were in contact with the revenue department. For what reason did they bring in this particular type of rule?

Mr. Wurz: I don't know. it happened in 1985. I recognized it then, and asked them why. I really didn't get an answer. I can't comment. It could have been as simple as just an unintended effect.

[*Translation*]

Quant aux incitatifs, les REÉR au Canada constituent des incitatifs supérieurs à ceux que prévoit le projet de loi. Les contributions sont, notamment, intégralement déductibles. Avant les changements qu'on vient d'annoncer, on empêchait délibérément les employés d'utiliser leur REÉR pour investir.

C'est un outil disponible. Les mécanismes sont déjà en place; il suffit de changer les règles. Il y a bien quelques lacunes; on n'a rien prévu, notamment, pour l'effet de levier en cas de rachat d'entreprise par les employés comme c'est le cas aux États-Unis. Il y a aussi une disposition qui me gêne: c'est la règle du 10 p. 100 pour les petites entreprises. Ceux qui détiennent 10 p. 100 des actions de l'entreprise ne sont pas autorisés à se servir de leur REÉR. Je suis en contact avec les responsables des politiques fiscales, et je le leur ai signalé.

Que faut-il faire pour que les choses bougent? Le principal intérêt d'un tel projet de loi, c'est d'attirer l'attention des gens. Autrement, c'est très difficile d'intéresser les gens au concept. Notre association s'y emploie pourtant; et moi aussi. Je le répète, une loi comme celle-là fait parler d'elle.

Je suppose que l'autre problème, c'est l'absence d'infrastructure pour l'appuyer. Je veux parler de la base de connaissances. Y a-t-il des gestionnaires qui soient capables de travailler dans un tel milieu?

Je pense qu'aux États-Unis, c'était au départ un truc pour trouver du financement. C'était une façon géniale de financer une prise de contrôle. Tout d'un coup, les administrateurs se sont rendus compte qu'ils avaient un problème et qu'il fallait absolument passer à la gestion participative pour s'en tirer. Ils ont fini par y arriver, mais après maints détours.

Voilà ce que j'avais à vous dire. Je répondrai avec plaisir à vos questions.

Le président: Merci beaucoup Monsieur Wurz. M. Assad va poser la première question. Je vous demanderais de garder vos questions et vos réponses, aussi brèves que possible, parce qu'il nous fait réserver du temps pour un éventuel second tour.

M. Assad: Vous avez dit qu'on avait apporté des changements au REÉR et qu'on empêchait les transactions du genre du RADE. Pourriez-vous me préciser quels sont ces empêchements et de quand ils datent?

M. Wurz: En 1985, on était censé autoriser l'utilisation des REÉR pour les petites entreprises. On a alors défini le concept de l'actionnaire déterminé, si je me souviens bien. Cette modification a eu pour conséquence d'interdire aux employés d'utiliser leur REÉR. C'était l'ancienne règle qui, semble-t-il, devrait être modifiée sous peu.

M. Assad: Vous avez dit tout à l'heure que vous étiez en contact avec les gens du ministère du Revenu. Pour quelle raison ont-ils adopté cette règle?

M. Wurz: Je l'ignore. C'était en 1985. Je me souviens avoir demandé pourquoi à l'époque, mais on ne m'a jamais vraiment répondu. Je ne saurais dire. Il s'agissait peut-être simplement d'une conséquence qui n'avait pas été prévue intentionnellement.

[*Texte*]

Mr. Assad: But nevertheless it hasn't been changed since.

Mr. Wurz: Except now it is, I believe, intended to be changed.

Mr. Assad: You mentioned also that for small companies there's a 10% limit.

Mr. Wurz: Yes, for very small companies, if a shareholder owns more than 10% of the shares, he is not allowed to use his RRSP at all. If he had 9%, he could; if he had 11% he couldn't. I have suggested that maybe they should allow up to 10% in any instance. I think there are a lot of good reason for an RRSP not to hold 100% of a company.

Mr. Assad: That I can understand. You mentioned a knowledge base, the kind of managers for this new type of operation. In your experience, do we have this knowledge base?

Mr. Wurz: I would question it, bordering on saying no. There's not a lot there. It is different, and Dr. Long has alluded to it. Dr. Long's school is commendable for its support. We've been trying to identify an academic in British Columbia to sit on our board of directors. I'm not saying we've been exhaustive, but they haven't come jumping out of the woodwork. Even at the academic level, in Canada there is not a great appreciation for the concept. Then it filters down from the schools. If they don't have exposure to it in the business schools, they have to get it through experience in companies such as ours. We're creating some, but we don't have a huge capacity.

Mr. Assad: You were talking about the distribution of wealth and then the distribution of power. I can understand that; it's a very important factor. What do you think would be required to generate more interest in this kind of system? Obviously this new kind of system eliminates to a great degree social unrest when there's an equal distribution. It's an ideal situation, actually. How can you account for the fact that there's not more interest for a system that would benefit everybody? Is it lack of knowledge of the whole affair, or is it just that we've taken to look at capitalism in terms of the spoils?

• 1220

Mr. Wurz: Any response I would make would be speculative. But I think you have to look at where the power is. The business owner has power. The trade unions have power. In both cases, they're really very reluctant to give it up and share it.

Where's the motivation, if we accept that those two groups tend to have power? Having power is something a lot of people guard jealously, so where's the incentive for those groups if they're controlling the direction?

So what do we do? The Americans tried to jump-start by creating a financing gimmick, and it has had an effect. As I said earlier, the benefit of this kind of legislation is that it gives profile.

[*Traduction*]

M. Assad: On n'a tout de même rien modifié depuis.

M. Wurz: Sauf qu'on aurait maintenant l'intention d'apporter des modifications.

M. Assad: Vous avez dit aussi qu'il y avait une limite de 10 p. 100 pour les petites entreprises.

M. Wurz: Oui, pour les très petites entreprises, lorsqu'un actionnaire détient plus de 10 p. 100 des actions, il n'a pas le droit d'utiliser son REÉR. S'il n'en avait que 9 p. 100, il le pourrait, mais s'il en a 11 p. 100, c'est impossible. J'ai suggéré que cette limite s'applique à tous les cas. L'estime qu'il y a plusieurs raisons d'interdire qu'un REÉR détienne la totalité des actions d'une entreprise.

M. Assad: Je comprends cela. Vous avez parlé aussi d'une base de connaissances, du genre de gestionnaires qu'il fallait pour ces entreprises nouveau genre. D'après vous, avons-nous cette base de connaissances?

M. Wurz: Je suis loin d'en être convaincu, au contraire. Il n'y a pas grand monde qui connaisse le domaine. C'est un concept différent comme l'a dit M. Long. L'appui de la faculté de M. Long et de sa faculté. est louable. Nous tentons de trouver un universitaire de la Colombie-Britannique qui pourrait siéger à notre conseil d'administration. Nous n'avons peut-être pas cherché partout, mais disons que cela ne se trouve pas à tous les coins de rue. Même dans le milieu universitaire, on connaît mal le concept au Canada. Or, si les étudiants n'en entendent pas parler dans les écoles d'administration, ils l'apprennent sur le tas dans des entreprises comme la nôtre. Nous en avons formé quelques-uns, mais nous ne pouvons faire plus.

M. Assad: Vous avez parlé de la répartition de la richesse et du pouvoir. Je comprends que c'est un facteur très important. Que faudrait-il faire pour intéresser plus de monde? Un tel système favorise manifestement la paix sociale, puisque l'argent et le pouvoir sont mieux répartis. C'est même idéal. Comment alors expliquez-vous qu'un système qui avantagerait tout le monde ne suscite pas plus d'intérêt? Est-ce par ignorance ou est-ce tout simplement parce qu'on veut protéger les avantages qui découlent du capitalisme?

M. Wurz: Toute réponse de ma part ne serait que supposition. Je pense que c'est une question de pouvoir. Le propriétaire de l'entreprise a du pouvoir; le syndicat aussi. Ni l'un ni l'autre ne tient à le perdre, ou à le partager.

En admettant que ces deux parties détiennent le pouvoir, pourquoi changerait-il? Les gens qui ont du pouvoir en prennent un soin jaloux pour ne pas le perdre; alors pourquoi ceux qui contrôlent la direction de l'entreprise changeraient-ils quoi que ce soit?

Alors que faut-il faire? Les Américains ont tenté de lancer le concept en créant un truc pour le financement; cela a eu un certain effet. Comme je l'ai dit tout à l'heure, l'avantage d'une telle loi, c'est de faire parler de l'idée.

[*Text*]

My own opinion is that the bases are there. If money's going to be spent, it might be better spent promoting the concept. For example, create a chair at a university for research, get it into the education system as a start, and maybe have some profile.

I think the tax incentives, again with the RRSP thing, are there. There's enough incentive.

Mr. Assad: Do you think that if we were to put money aside, if we were to allocate a certain amount of money for a pilot project, that would give it high profile? I'm sure that if there were pilot projects across the country, and I'm sure they would be successful, that would probably be the most important incentive of all.

Mr. Wurz: It could be. I personally like the way the market works, and every time you give people money you distort the market. So I would only caution you to be careful as to who you give the money to and what sort of precedents you might be setting.

Mr. Gustafson: Given the fact that we've moved into a global economy and competition is going to be much, much keener than anything we've seen to this point, are these types of companies going to be able to compete and change fast enough to compete in the global economy?

For instance, there is Avis Rent-A-Car, which is strictly a service industry. Even General Motors has indicated that it wants out of the car rental business because it's too service oriented from that standpoint. I understand it's selling its interests off. I was reading something about that the other day.

Is this more ideal for the service industry, servicing people within North America, within Canada, or whatever, than it is with regard to global competition?

Mr. Wurz: The willingness to change and the ability to change is enhanced dramatically, particularly in a union certified environment, and even outside of that.

The guy on the floor knows the problem long before the boss does. I don't think there's any question about that. If you can speed that communication process up between the guy who really knows to the guy who can reorganize, then you can move. There is no question in my mind that versatility and ability to change are enhanced dramatically, particularly in a union environment.

Mr. Bjornson: Mr. Chairman, can I use some of Mr. Gustafson's time?

The Chairman: It's up to Mr. Butland.

Mr. Butland: Yes.

Mr. Bjornson: I have a very quick question concerning the comments you just finished making. Is there a necessity to have ownership, or is profit-sharing a viable alternative?

[*Translation*]

Personnellement, je crois que les bases sont en place. Si l'on veut absolument dépenser de l'argent, mieux vaut faire la promotion du concept. Par exemple, fonder une chaire universitaire pour la recherche; si l'on commençait par en parler à l'université, la formule serait mieux connue.

Je trouve qu'il y a déjà suffisamment d'incitatifs fiscaux, surtout avec les RÉER.

M. Assad: Croyez-vous que si nous consacrions un certain montant pour un projet-pilote, l'idée serait mieux connue? Je suis certain que s'il y avait des projets-pilotes un peu partout au pays, et qu'ils réussissaient, ce serait le meilleur moyen d'encourager les autres à suivre l'exemple.

M. Wurz: Peut-être. Personnellement, j'aime bien laisser le marché agir; chaque fois que l'on subventionne les gens, on fausse le jeu du marché. Vous devez donc faire bien attention à qui vous accordez des subventions, et aux précédents que vous êtes susceptibles de créer.

M. Gustafson: Étant donné que nous sommes maintenant dans une économie mondiale, et que la concurrence va devenir encore plus féroce qu'elle ne l'est actuellement, est-ce que telles entreprises seraient compétitives et pourraient s'adapter assez rapidement pour être concurrentielles dans une économie mondiale?

Prenons, par exemple, le cas de la société de location d'automobiles Avis, qui est exclusivement une entreprise de service. Même General Motors a fait savoir qu'elle voulait se retirer de la location d'automobiles parce que c'est trop axé sur le service. Il semble qu'elle soit en train de vendre ses intérêts. J'ai lu quelque chose là-dessus l'autre jour.

Est-ce une formule qui convient davantage au service en Amérique du Nord ou au Canada, qu'aux entreprises qui sont sur le marché international?

M. Wurz: Le désir et la capacité de changement sont grandement accrus dans un milieu syndiqué, et même quand il n'y a pas de syndicat.

Le travailleur découvre les problèmes bien avant le patron, c'est évident. S'il est possible d'améliorer les communications entre celui qui connaît vraiment le produit et celui qui s'occupe d'administration, les choses peuvent aller vite. Je suis convaincu que la polyvalence et la capacité de changement sont bien meilleures dans ce genre d'entreprise; surtout lorsqu'il y a un syndicat.

M. Bjornson: Monsieur le président, puis-je pendre quelques minutes du temps de M. Gustafson?

Le président: Cela dépend de M. Butland.

M. Butland: Oui.

M. Bjornson: J'ai une brève question au sujet de ce que vous venez de dire. Faut-il absolument que les employés soient copropriétaires? Est-ce que la participation aux profits ne serait pas une possibilité acceptable?

[*Texte*]

Mr. Wurz: Profit-sharing's an alternative. From an economic point of view you can achieve many of the same benefits. We have profit-sharing plans as well, for example. We have always had a profit-sharing plan. But I don't think it is quite as deep as the ownership and you don't get what I call the social benefits out of it.

• 1225

Mr. Butland: You indicated that you talk to Finance and the tax department from time to time. You are very involved with the concept. The government has indicated on several occasions that one specific reason they were against the bill was that it encouraged employees to take risks that would be inappropriate for them to take and that it would be an encouragement for them to do that.

Mr. Bjornson: Who said that?

Mr. Butland: Several of your members.

Mr. Bjornson: I never heard members here say that.

Mr. Butland: Not here, I am talking about in the House.

In your estimation, is this something that Finance are violently opposed to, or are they amenable to some sort of approval? Where are they coming from?

Mr. Wurz: I can't say whether or not they are violently opposed to risk and so on. They have never said that to me. I know it is an issue. Retirement savings plan are considered savings for your retirement. But the thing I throw right back at them—not Finance people but anybody who says to me there is risk in RRSPs—is, yes, but you let them invest in the VSE. When I am out west I say the MSE. To try to regulate the amount of risk that people are willing to take I think is not particularly productive. At least as an employee-owner, you have some control over the risk and the management of the investment.

Sure, there are going to be situations where people are going to blow their RRSP; it happens now. They cash their RRSP in and they get half the amount of money.

Mr. Butland: This is my final question, Mr. Chairman.

You seem to have given the indication, to me at least, that Bill C-327 is not the vehicle you would endorse, that it is important that we discuss it and give the whole concept of employee ownership a profile. You were continually bringing up RRSPs and the use of them. Am I reading correctly what you are saying here?

Mr. Wurz: I think so—yes, you are. If I look at a person wanting to structure a deal and I see what is happening in the RRSP route, I would go the RRSP route instead of this route. For starters, there are better incentives from a tax point of view. Second, I have a real aversion to putting in another layer with a trustee, a whole other administrative process. I can refer to my own main road experience where we had the Companies Act, which you always have. We had

[*Traduction*]

M. Wurz: La participation aux profits effectivement est une possibilité. Du point de vue économique, on peut en retirer plusieurs des mêmes avantages. Nous avons aussi des régimes de participation aux profits. Nous en avons toujours eu. Je trouve toutefois que l'engagement n'est pas aussi total que quand il y a propriété. On n'obtient pas ce que j'ai qualifié d'avantages sociaux.

M. Butland: Vous avez dit que vous discutiez avec les fonctionnaires des Finances et avec le fisc, de temps en temps. Vous vous occupez beaucoup de cette formule. Le gouvernement a dit à plusieurs reprises qu'il était contre le projet de loi parce qu'il allait encourager les employés à courir des risques, ce qu'ils ne devraient pas faire.

M. Bjornson: Qui a dit cela?

M. Butland: Plusieurs députés de votre parti.

M. Bjornson: Je n'ai jamais entendu personne dire cela.

M. Butland: Pas en comité, mais à la Chambre.

Selon vous, est-ce que les fonctionnaires des Finances s'opposent catégoriquement au projet de loi, ou sont-ils prêts à certains compromis? Qu'en pensent-ils?

M. Wurz: Je ne saurais dire s'ils s'opposent catégoriquement à ce que les employés assument de tels risques. Ils ne m'ont jamais rien dit de tel. Je sais toutefois que c'est une préoccupation. On estime que les régimes d'épargne-retraite, ce sont les économies en vue de la retraite. À tous ceux qui me disent que ce serait trop risqué pour des REÉR, pas nécessairement aux fonctionnaires des Finances, je réplique qu'on les laisse pourtant investir à la bourse de Vancouver. Quand je suis dans l'Ouest, je parle plutôt de la bourse de Montréal. Tenter de légiférer le degré de risque que les gens sont disposés à assumer, ce n'est pas très constructif. En tant qu'employé-propriétaire, on exerce tout de même un certain contrôle sur le risque, et sur la gestion de l'investissement.

Il arrivera certainement que des gens dilapident leurs REÉR; cela arrive tous les jours. Il y en a qui retirent leurs REÉR, mais ils ne leur restent que la moitié de leur cotisation.

M. Butland: Une dernière question, monsieur le président.

À vous entendre, le projet de loi C-327 ne serait pas le vecteur indiqué, mais il faudrait tout de même en discuter afin de faire parler de la formule de l'actionnariat des employés. Vous reveniez tout le temps sur les REÉR et leur utilisation. Est-ce que je résume bien votre pensée?

M. Wurz: Oui. Si quelqu'un cherchait à conclure une transaction et que les changements annoncés étaient apportés au REÉR, je lui suggérerais le REÉR plutôt que la formule préconisée par le projet de loi. Tout d'abord, c'est plus intéressant du point de vue fiscal. Ensuite, j'ai vraiment horreur de l'obligation d'ajouter toute une autre structure administrative pour le fiduciaire. Je sais d'expérience qu'il faut déjà tenir compte de la Loi sur les sociétés, de la Loi sur

[*Text*]

the Securities Act and we had the Income Tax Act to deal with. You're chasing your tail all the time, trying to get this sorted out, to get going. It can take months to get all your requirements in place.

The way this bill is structured creates another one of those kinds of processes. As I said, the leverage feature, which is provided for, I think is worth while. But as far as incentives and structuring are concerned, I don't think they are necessary. There are some other aspects to it as well, the employees taking initiative and so on, which I think might be offensive to some people.

Mr. Foster: I have a couple of points to make. I think this model would fit quite well with the deal that was struck with Algoma Steel, because the employees are making a direct contribution. It was arranged that they would reach majority ownership in a short period of time.

• 1230

But let's move away from that and get to the general idea of where a company, for whatever reasons, agrees to do this. If you were working through the RRSP—and the average employee isn't able to buy very many RRSPs because if there's a company pension plan, the maximum you can contribute is about $3,500, isn't it? Or, maybe it's a little higher than that.

Mr. Wurz: It's $11,500 adjusted for any pension. It's significant.

Mr. Foster: Let's assume there was some amount of money available there. How does that work?

Mr. Wurz: The suggestion I'm reading is that there isn't capacity within the RRSPs to build a capital pool. Is that particular—

Mr. Foster: Does the employee buy RRSPs and shares in the company, supposing he has $3,500 or $5,000 available, and by doing that get the tax advantage?

Mr. Wurz: Yes, basically.

Mr. Foster: Just as a straight purchase of shares in the company?

Mr. Wurz: When you put $5,000 into the RRSP, the RRSP buys the shares, and you get the tax deduction.

Mr. Foster: I see, yes.

Mr. Wurz: For the $5,000. So you make a contribution. You get a deduction. You use the money to buy the shares.

Mr. Foster: Have you seen that? Has that been used in any place in Canada yet?

Mr. Wurz: Yes, we did at Mainroad Contracting, except that we had to use some fairly creative interpretations of the tax act to get the ruling—not terribly creative, but it was—

Mr. Butland: Illegal.

Mr. Wurz: No, no, it wasn't. We got a ruling. That could still be illegal but they gave us a ruling.

[*Translation*]

les valeurs mobilières et de la Loi de l'impôt sur le revenu. On tourne en rond, et on s'épuise dans l'espoir de tout régler et de pouvoir enfin démarrer. On doit parfois attendre des mois avant d'avoir ce qu'il faut.

Ce projet de loi va créer une filière de plus. Selon moi, la seule disposition qui vaut la peine, c'est celle sur l'effet de levier. Pour le reste, c'est superflu. En outre, certaines dispositions, notamment celle sur l'initiative des employés pourrait en insulter plusieurs.

M. Foster: J'ai deux observations à faire. Je trouve que le modèle prévu dans le projet de loi correspond parfaitement à l'entente conclue à l'Algoma Steel, parce que les employés cotisent directement. On a prévu qu'ils deviendraient majoritaires assez rapidement.

Mais tenons-nous en pour le moment à une entreprise qui, pour une raison ou pour une autre, opte pour cette formule. Supposons que vous vous serviez des REÉR. . . l'employé moyen ne peut pas investir beaucoup dans son REÉR parce que s'il a un régime de pension avec son employeur, sa cotisation annuelle maximale est de 3 500$ environ, n'est-ce pas? C'est peut-être un peu plus que cela.

M. Wurz: Le maximum est de 11 500$, moins les cotisations au régime de pension. C'est beaucoup.

M. Foster: Supposons de toute façon qu'une certaine somme se trouve dans le REÉR. Que faites-vous?

M. Wurz: Vous voulez dire qu'il n'y aurait pas suffisamment d'argent dans les REÉR pour constituer un fonds commun de capitaux. Est-ce que. . .

M. Foster: Est-ce que l'employé cotise à un REÉR et achète des actions de l'entreprise, en admettant qu'il dispose de 5 000$, et il se trouve à profiter de la déduction d'impôt; c'est cela?

M. Wurz: Oui, grosso modo.

M. Foster: Comme s'il avait simplement acheté des actions d'entreprises?

M. Wurz: Vous investissez 5 000$ dans le REÉR, et c'est le REÉR qui achète les actions. Vous, vous obtenez votre déduction.

M. Foster: Je comprends.

M. Wurz: Une déduction de 5 000$. Donc, vous faites une cotisation et vous obtenez la déduction. L'argent sert à acheter des actions.

M. Foster: Cela s'est-il déjà fait quelque part au Canada?

M. Wurz: Oui, pour la Mainroad Contracting, sauf qu'il nous a fallu faire une interprétation assez originale de la Loi de l'impôt sur le revenu pour obtenir une décision anticipée—ce n'était pas si terrible, mais c'était. . .

M. Butland: Illégal.

M. Wurz: Non, pas du tout. Nous avons obtenu une décision anticipée. C'est peut-être illégal, mais on l'a obtenu tout de même.

[*Texte*]

Mr. Foster: To trigger the system in the U.S., as I understand from what you described, does the company essentially buy shares for the employees? Is it an agreement between the employees and the company that starts their whole system going over there? The employee isn't taking money out of his pay-cheque and putting it into the shares.

Mr. Wurz: That's right, which I think is one of the weaknesses of it, because it doesn't have that ownership issue.

I could be somewhat off on the details of this, but in the U.S. the company initiates the plan. It says it is going to set up an ESOP. Then there are legislated rules as to how much money the company can contribute to the plan—that's a trustee thing—and then the employees at the point in time participate. They are allocated shares based on the contributions per employee, and the company gets full tax deduction for the contribution to the plan.

Mr. Foster: Is there a need in Canada, in your view, to put in place a mechanism, whether it's this one or another, where the whole thing can be triggered by the company, or by the union, and the RRSP system automatically works well? Or, is it something that can be done just by creative management with consultants, and so on?

Mr. Wurz: There may be a need for a mechanism. The one thing about the U.S. system is that the ESOP trust has the right to borrow. It can borrow the money to buy the shares and then as they feed in these annual contributions it pays down the loan. So that is an attractive feature. It's one that I don't see existing in the existing scenario, assuming these tax changes go in. I think it would be a worthwhile feature and it would require the use of a intermediary trust. There may be some creative professionals who could do that. I'm not so sure they can.

There's been some work done on that, and there was a paper produced actually by a couple of guys in British Columbia on that issue. But it may require some legislation.

Mr. Bjornson: I want to expand a bit on what Mr. Foster's been talking about, but done in just a little different manner. In effect, he's talking RRSPs.

• 1235

The strength of the bill, as I understand it, is to give employees a tax consideration for investing in the company. Can you justify to me, David Bjornson, who works for the Government of Canada, buying shares of Algoma, not getting preferential treatment, and Steve Butland, who works for Algoma, getting preferential treatment because he has invested in Algoma?

Mr. Wurz: You might have picked a bad example. Algoma is probably a public company in which you could invest. Maybe it isn't any more.

It's an interesting question. It deals with this issue of what I'd call interference in the market, where the free flow of capital... While a government employee has no employer to invest in, he can still make his RRSP contribution and invest in mutual funds or publicly traded companies or whatever, or he could invest in that company if that company allowed it.

[*Traduction*]

M. Foster: D'après ce que vous en avez dit, pour pouvoir se prévaloir de la formule aux États-Unis, l'entreprise doit acheter des actions au nom des employés, n'est-ce pas? Est-ce que tout cela commence par une entente entre les employés et l'entreprise? Une partie du salaire de l'employé ne sert pas à payer les actions?

M. Wurz: C'est exact. Selon moi, c'est d'ailleurs l'une des faiblesses de la formule puisque la question de la propriété ne se pose pas.

Je fais peut-être erreur pour ce qui est des détails, mais je sais qu'aux États-Unis, c'est l'entreprise qui organise le régime. Elle annonce la création d'un RADE. Ensuite, c'est la loi qui prévoit combien d'argent d'entreprise verse au régime—il y a un fiduciaire—et c'est alors que les employés ont une participation. Ils reçoivent un nombre d'actions calculé sur les contributions par employé. Le montant que l'entreprise investit dans le régime est intégralement déductible d'impôt.

M. Foster: Croyez-vous qu'au Canada il faille un mécanisme particulier, que pourrait enclencher l'entreprise ou le syndicat? Est-ce que le REÉR pourrait être utilisé sans problème? Est-ce que des gestionnaires imaginatifs pourraient le faire à l'aide de consultants?

M. Wurz: Il faudrait probablement avoir un mécanisme. Aux États-Unis, le RADE en fiducie a le droit d'emprunter. Il peut emprunter l'argent pour acheter les actions; l'emprunt est remboursé à même les cotisations annuelles. C'est intéressant. Si la Loi de l'impôt sur le revenu est modifiée, je ne crois pas que cela serait possible. Il vaudrait peut-être la peine d'envisager une telle disposition; sauf qu'il faudrait un fiduciaire intermédiaire. Certains spécialistes très imaginatifs y parviendraient peut-être, mais je n'en suis pas certain.

Il y a eu des études là-dessus, dont un document rédigé par deux gars de Colombie-Britannique. Je crois qu'il faudrait une loi.

M. Bjornson: Dans la foulée de M. Foster qui a plutôt parlé des REÉR, je voudrais aborder un sujet un peu différent.

Si je comprends bien, le point fort du projet de loi, c'est le fait qu'il accorde à l'employé un avantage fiscal s'il investit dans son entreprise. Pouvez-vous m'expliquer pourquoi moi, David Bjornson, qui travaille pour le gouvernement fédéral et qui achète des actions d'Algoma, je n'aurais droit à aucune déduction alors que Butland, qui travaille pour Algoma et qui achète des actions d'Algoma, aurait droit, lui, à une telle déduction?

M. Wurz: Vous avez mal choisi votre exemple. Algoma est sans doute une entreprise publique dans laquelle vous pourriez effectivement investir. Peut-être que ce n'est plus le cas.

Votre question est intéressante. Vous mettez le doigt sur ce que j'appelle une ingérence sur le marché où le mouvement libre des capitaux... Un fonctionnaire ne peut pas investir dans l'entreprise qui l'emploie, mais il peut tout de même côtiser à son REÉR et investir dans des fonds mutuels, dans des sociétés cotées en bourses, ou ailleurs. Il pourrait même investir dans Algoma si cela était autorisé par la compagnie.

[*Text*]

Mr. Bjornson: Fair enough. But Mr. Butland can utilize his RRSP funds along with the special preferential treatment for investing in the company. Am I wrong?

Mr. Wurz: Do you mean as this bill would allow?

Mr. Bjornson: He could use his RRSP to invest in the Ford Motor Company and still get the preferential treatment that he's invested in Algoma. Am I right?

Mr. Wurz: I suppose so. Are you talking about Algoma—

Mr. Bjornson: Just generically. It could be any particular company. But because Algoma is one that you'll be working through on this piece of legislation, Mr. Butland would get preferential treatment. At the same time, he can take some other money and use his RRSP as an investment in Ford Motor. Is that not right?

Mr. Wurz: I would probably have to say yes, but I don't think it's a real problem.

Mr. Bjornson: The point I'm getting at is that he's getting preferential treatment again, more than I can. I can use my RSP the same as he can, but because he's buying into his specific company he's getting additional preferential tax treatment.

Mr. Wurz: Under this bill I guess that would probably be the case. If you're trying to accomplish something, though, I would only say that you have to jump-start this thing somehow. You've heard about the potential benefits. What is it going to take to get it started? I don't know what it's going to take. I personally would hope that you could get it going with promotion rather than market distortions, but if it takes market distortions, it might be better than nothing.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Wurz. We certainly appreciate your taking the time to come down to be a witness this morning on this bill.

We have one quick housekeeping item. We're slated to meet again on Thursday at 11 a.m. with a full slate of witnesses. We've also had a request from the minister's office for witnesses to appear from the department to provide a technical briefing regarding this bill.

Do we have agreement that at a later date these people should be heard whenever time permits?

Mr. Bjornson: I think we're going to have to see them sooner or later.

Mr. Butland: What's a later date, Mr. Chairman?

The Chairman: Probably after we come back in February.

Some hon. members: Agreed.

The Chairman: Thank you very much. The committee is adjourned to the call of the chair.

[*Translation*]

M. Bjornson: Très bien. Alors, M. Butland peut utiliser son REÉR ainsi que le traitement de faveur dont il bénéficie parce qu'il investit dans l'entreprise qui l'emploie. Est-ce que je me trompe?

M. Wurz: Vous voulez dire si le projet de loi est adopté?

M. Bjornson: Il pourrait investir son REÉR dans la Ford Motor Company et avoir tout de même droit à une déduction s'il a investi dans l'Algoma. C'est bien cela?

M. Wurz: Je le crois. Vous voulez parler d'Algoma...

M. Bjornson: De n'importe quelle entreprise. J'ai choisi l'Algoma parce qu'elle profitera du projet de loi et que M. Butland aurait alors droit à un traitement de faveur. Il pourrait néanmoins investir son REÉR dans Ford. Est-ce que je me trompe?

M. Wurz: Je ne crois pas, mais d'après moi, c'est un faux problème.

M. Bjornson: Ce que je veux dire, c'est que lui a droit à un traitement de faveur, et pas moi. Moi, je peux investir mon REÉR tout comme lui, mais parce qu'il achète des actions de l'entreprise qui l'emploie, il a droit à des avantages fiscaux supplémentaires.

M. Wurz: Effectivement, si le projet de loi est adopté. Si vous voulez vraiment y arriver toutefois, il vous faudra trouver autre chose. Vous connaissez maintenant les avantages probables de la formule. Que faut-il faire alors pour lancer l'idée? Je l'ignore. Personnellement, j'espère que vous préférerez faire la promotion de l'idée plutôt que fausser le marché, mais si vous n'avez d'autre choix que de fausser le jeu du marché, alors cela vaut mieux que rien du tout.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Wurz. Nous vous sommes reconnaissants de vous être donné la peine de venir jusqu'ici ce matin pour nous entretenir du projet de loi.

Nous avons une affaire à régler. Notre prochaine réunion est prévue pour jeudi, à 11 heures, avec toute une série de témoins. Le Bureau du ministre nous a également demandé d'entendre des fonctionnaires du ministère qui présenteront un exposé technique sur les dispositions du projet de loi.

Êtes-vous d'accord pour que nous entendions ces fonctionnaires plus tard, quand nous en aurons le temps?

M. Bjornson: Nous devrons bien les entendre tôt ou tard.

M. Butland: Le plus tard c'est quand, monsieur le président?

Le président: Probablement après notre retour, en février.

Des voix: D'accord.

Le président: Merci beaucoup. La séance est levée. Merci.

MAIL POSTE
Canada Post Corporation/Société canadienne des postes
Postage paid Port payé
Lettermail Poste-lettre
K1A 0S9
Ottawa

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canada Communication Group — Publishing
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Groupe Communication Canada — Édition
45 boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESSES

Dr. Richard Long, Professor of Industrial Relations, University of Saskatchewan.

Joe Wurz, President, Employee Share Ownership and Investment Association.

TÉMOINS

Dr. Richard Long, professeur, Relations industrielles, Université de la Saskatchewan.

Joe Wurz, président, Employee Share Ownership and Investment Association.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Government
Publications

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 2

Thursday, December 10, 1992

Chairman: Ralph Ferguson

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 2

Le jeudi 10 décembre 1992

Président: Ralph Ferguson

Minutes of Proceedings and Evidence of the Legislative Committee on

BILL C-327

An Act to assist employees to purchase a controlling shareholding in the corporation that employs them and to amend the Income Tax Act in consequence thereof

Procès-verbaux et témoignages du Comité législatif sur le

PROJET DE LOI C-327

Loi visant à favoriser l'achat par les employés d'un bloc de contrôle de la société commerciale qui les emploie et modifiant la Loi de l'impôt sur le revenu en conséquence

---

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

LIBRARY
JAN 19 1993
University of Toronto

Third Session of the Thirty-fourth Parliament, 1991-92

Troisième session de la trente-quatrième législature, 1991-1992

25254

LEGISLATIVE COMMITTEE ON BILL C-327

Chairman: Ralph Ferguson

Members

Mark Assad
David Bjornson
Steve Butland
Maurice Foster
Len Gustafson
Greg Thompson
Jacques Vien
Stanley Wilbee—(8)

(Quorum 5)

Sandy Birch

Clerk of the Committee

COMITÉ LÉGISLATIF SUR LE PROJET DE LOI C-327

Président: Ralph Ferguson

Membres

Mark Assad
David Bjornson
Steve Butland
Maurice Foster
Len Gustafson
Greg Thompson
Jacques Vien
Stanley Wilbee—(8)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

Sandy Birch

Published under authority of the Speaker of the
House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre
des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, DECEMBER 10, 1992
(3)

[*Text*]

The Legislative Committee on Bill C-327, An Act to assist employees to purchase a controlling shareholding in the corporation that employs them and to amend the Income Tax Act in consequence thereof, met at 11:05 o'clock a.m. this day, in Room 371, West Block, the Chairman, Ralph Ferguson, presiding.

Members of the Committee present: Mark Assad, David Bjornson, Steve Butland, Maurice Foster, Greg Thompson and Stanley Wilbee.

Other Member present: Don Blenkarn.

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: Kevin Kerr, Research Officer.

Witnesses: John O'Grady Technical Advisor, United Steelworkers of America. Perry Phillips President, Employee Share Ownership Association.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Friday, November 27, 1992 relating to Bill C-327, An Act to assist employees to purchase a controlling shareholding in the corporation that employs them and to amend the Income Tax Act in consequence thereof. (*See Minutes of Proceedings and Evidence, Tuesday, December 1, 1992, Issue No. 1*).

John O'Grady made a statement and answered questions.

Perry Phillips made a statement and answered questions.

At 12:16 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Sandy Birch

Clerk of the Committee

PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI 10 DÉCEMBRE 1992
(3)

[*Traduction*]

Le Comité législatif chargé du projet de loi C-327, Loi visant à favoriser l'achat par les employés d'un bloc de contrôle de la société commerciale qui les emploie et modifiant la Loi de l'impôt sur le revenu en conséquence, se réunit à 11 h 05, dans la salle 371 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Ralph Ferguson (*président*).

Membres du Comité présents: Mark Assad, David Bjornson, Steve Butland, Maurice Foster, Greg Thompson et Stan Wilbee.

Autre député présent: Don Blenkarn.

Aussi présent: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Kevin Kerr, attaché de recherche.

Témoins: John O'Grady, conseiller technique, Métallurgistes unis d'Amérique. Perry Phillips, président, Employee Share Ownership Association.

Conformément à son ordre de renvoi du vendredi 27 novembre 1992, le Comité reprend l'étude du projet de loi C-327, Loi visant à favoriser l'achat par les employés d'un bloc de contrôle de la société commerciale qui les emploie et modifiant la Loi de l'impôt sur le revenu en conséquence (*voir les Procès-verbaux et témoignages du mardi 1er décembre 1992, fascicule nº 1*).

John O'Grady fait un exposé et répond aux questions.

Perry Phillips fait un exposé et répond aux questions.

À 12 h 16, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Sandy Birch

[*Text*]

EVIDENCE

[*Recorded by Electronic Apparatus*]

Thursday, December 10, 1992

• 1105

The Chairman: I call this meeting on Bill C-327 to order, please.

Sandy Birch is the clerk of the committee, and Kevin Kerr is our research officer.

The first witness this morning is Mr. John O'Grady, consultant with the United Steelworkers of America.

The usual procedure is that each questioner in the first round gets 10 minutes, and then 5 minutes from there on. We would like to have the presentation in about 10 minutes if you can do that please, Mr. O'Grady.

Mr. John O'Grady (Technical Adviser, United Steelworkers of America): Thank you very much, Mr. Chairman. I have a brief prepared statement, and then I would certainly be pleased to take any questions you may have on that statement, which will deal more with matters of principle, with specifics about the bill, with the experience the steelworkers have had with Algoma or our much more extensive experience in the United States in employee buy-outs.

The United Steelworkers represents approximately 160,000 working men and women in every province and territory in Canada. Earlier this year our members at Algoma Steel carried out the largest employee buy-out in Canadian history.

We welcome and appreciate this opportunity to meet with the members of this committee and to express our support for Bill C-327.

In the United States our union has been involved in close to 200 employee buy-outs. Virtually all these buy-outs were facilitated by tax assistance made available through the employee share ownership program, enacted as a set of amendments to the Employee Retirement Income Security Act, 1974, better known as a ERISA.

Our union's interest in employee buy-outs began in the United States. Our involvement in buy-outs reflected the difficult restructuring process that American industry underwent in the early 1980s. There are clearly strong parallels between the situation today in Canadian industry and the situation in the United States in the first half of the 1980s.

Fundamental changes are taking place in our economy as a result of changes both in technology and competitive conditions. A rapid and positive adjustment to these changes is essential if we are to preserve our living standards, avoid the emergence of large pools of long-term unemployed workers, and prevent a further deterioration in the distribution of income.

The way in which an economy or region adjusts to changes in competitive conditions is not preordained. We can think of adjustment as a continuum. At one end of the continuum the pattern of adjustment is mainly a shift out of

[*Translation*]

TÉMOIGNAGES

[*Enregistrement électronique*]

Le jeudi 10 décembre 1992

Le président: Je déclare ouverte cette séance de travail sur le projet de loi C-327.

Sandy Birch est le greffier du comité et Kevin Kerr notre recherchiste.

Le premier témoin ce matin est M. John O'Grady, conseiller, Métallurgistes unis d'Amérique.

Selon la procédure habituelle, chacun dispose de 10 minutes pour poser une première série de questions, puis de cinq minutes dans un deuxième temps. Si c'est possible, monsieur O'Grady, nous aimerions que votre exposé ne dure pas plus d'une dizaine de minutes.

M. John O'Grady (conseiller technique, Métallurgistes unis d'Amérique): Merci, monsieur le président. Je vais commencer par une brève déclaration qui portera surtout sur les principes, sur certains points précis du projet de loi, ainsi que l'expérience acquise par les métallurgistes lors du rachat d'Algoma, ou notre expérience plus grande emcpre en matière de rachat d'usines par des salariés aux États-Unis. Je serai ensuite à votre disposition pour répondre à vos questions.

Les Métallurgistes unis d'Amérique représentent environ 160 000 travailleuses et travailleurs dans toutes les provinces et territoires du Canada. Un peu plus tôt, au cours de l'année écoulée, nos membres d'Algoma Steel ont effectué le plus grand rachat d'entreprise de l'histoire du Canada.

Nous vous remercions de nous donner l'occasion de rencontrer les membres du comité et d'exprimer notre point de vue sur le projet de loi C-327.

Aux États-Unis, notre syndicat a participé à près de 200 rachats d'entreprises par les employés. Pratiquement, tous ces rachats ont été facilités par l'aide fiscale offerte par le régime d'actionnariat des employés adopté dans le cadre d'une série d'amendements de l'*Employee Retirement Income Security Act*, de 1974, mieux connu sous le nom de ERISA.

C'est aux États-Unis que notre syndicat a commencé à s'intéresser aux rachats d'entreprises par les employés, en raison des difficultés de restructuration que l'industrie américaine a connues au début des années 80. On peut établir d'importants parallèles entre la situation de l'industrie canadienne et celle qui a prévalu aux États-Unis au cours de la première moitié des années 80.

L'évolution de la technologie et de la concurrence entraîne des changements fondamentaux dans notre économie. Si vous voulons préserver notre niveau de vie, éviter un chômage persistant et important et empêcher que la répartition du revenu continue de se détériorer, il est essentiel de s'adapter rapidement et de manière positive à ces changements.

La façon dont une économie ou une région s'adapte aux changements découlant de l'évolution du marché n'est pas connue d'avance. On peut imaginer l'ajustement comme un continuum. À l'une du extrémité, le processus d'ajustement

[*Texte*]

established industries. At the other end of the continuum the adjustment process is largely a restructuring within established industries. This will mean adopting new methods of work organization, accelerating the introduction of new technologies, and moving into high value-added segments of the market.

In the real world we are unlikely to find any economy whose restructuring process falls at one or the other extreme end of that adjustment continuum. There will always be some industries that should be phased out and some plants that ought to be closed. However, the experience of worker buy-outs in the United States, Italy and, I might add, France provide us with compelling evidence that worker ownership can make an important contribution to promoting a positive restructuring within existing industries. Canada would be making a serious mistake if it were to ignore this evidence.

It is to be stressed that steelworkers do not see worker buy-outs as the solution to all or even most of the restructuring problems that currently face Canadian industries.

As a trade union, our first objective is always to try to create an economically viable enterprise that can continue to provide our members with good jobs. In many instances that will not be possible with the existing plant and equipment. Some industries need to be rationalized, and that may mean that marginal plants need to be closed and marginal companies need to go out of business. In these situations we will focus, as we always have, on labour adjustment issues such as early retirement, severance benefits, retraining and relocation.

• 1110

There will also be a large number of companies where viability can be achieved best by bringing in another investor who has the means to finance modernization or reduce a company's accumulated debt. This type of restructuring is far and away the most common in the private sector, and we expect that it will continue to be.

Employee buy-outs represent an additional option in a restructuring situation. As I have said, the evidence from the United States, Italy and France tells us that this option can make a useful contribution to promoting a positive restructuring within a company. The reason for this is not difficult to appreciate. It is increasingly clear that high-performance companies pursue a different human resource management and human resource development strategy. High-performance companies organize work so as to make the fullest use of their employees' abilities. High-performance companies invest in their employees and, as a result, high-performance companies elicit a commitment from their employees that other companies are often unable to achieve.

The U.S.-based National Centre for Employee Ownership has marshalled considerable evidence on the impact of employee ownership. What emerges from their evidence is a human resource-centred view of productivity and

[*Traduction*]

se limite surtout au retrait des industries établies. À l'autre extrémité, il consiste essentiellement à restructurer les industries établies. La restructuration consiste à adopter de nouvelles méthodes d'organisation du travail, à accélérer l'application de nouvelles technologies et à accéder aux secteurs à haute valeur ajoutée du marché.

Dans la pratique, il est rare que le processus de restructuration d'une économie se situe à une extrémité ou l'autre de ce continuum. Il y a aura toujours des industries qui devront être graduellement supprimées et des usines qui devront fermer leurs portes. Cependant, l'expérience du rachat d'entreprises par les travailleurs aux États-Unis, en Italie et j'ajouterais même en France, nous prouve qu'en devenant propriétaires de l'entreprise, les salariés peuvent largement contribuer à encourager une restructuration positive des industries existantes. Ce serait une erreur grave pour le Canada ne peut pas tenir compte de cette évidence.

Il faut souligner que les Métallurgistes unis ne considèrent pas le rachat des entreprises par les travailleurs comme la solution de la plupart ou de tous les problèmes de restructuration auxquels font face actuellement les industries canadiennes.

En tant que syndicat, notre premier objectif est toujours de créer une entreprise viable sur le plan économique qui puisse continuer à offrir de bons emplois à nos membres. Dans bien des cas, cela n'est pas possible à cause des installations et de l'équipement existants. Dans certains cas, une rationalisation s'impose et il faut fermer ou liquider certaines usines et sociétés marginales. Dans de tels cas, nous cherchons, comme toujours à trouver des solutions d'ajustement pour la main-d'oeuvre en envisageant des options telles que la retraite anticipée, les indemnités de départ, le recyclage et la réinstallation.

D'autre part, il y aura toujours de nombreuses entreprises dont le meilleur moyen d'assurer la viabilité consiste à faire appel à un autre investisseur ayant les moyens de financer la modernisation d'une société ou de réduire sa dette accumulées. Ce type de restructuration est de loin le plus courant dans le secteur privé et le restera probablement.

Le rachat de l'entreprise par les salariés est une option supplémentaire en cas de restructuration. Comme je l'ai dit, les expériences tentées aux États-Unis, en Italie et en France nous prouvent que cette option peut contribuer utilement à la restructuration positive d'une entreprise. La raison en est fort simple. Il est de plus en plus clair que les entreprises à haut rendement appliquent des stratégies différentes en matière de gestion et de perfectionnement des ressources humaines. Elles s'organisent pour utiliser au maximum les compétences de leurs salariés. Les entreprises à haut rendement investissent dans leurs employés et, en conséquence, exigent d'eux une adhésion que d'autres sont souvent incapables d'obtenir.

Le National Centre for Employee Ownership des États-Unis a rassemblé une documentation considérable sur les effets du rachat d'entreprises par les travailleurs. Ses observations révèlent une productivité et un rendement

[*Text*]

economic performance. It is clear that there is untapped potential for significant productivity growth in many companies. This potential, however, can only be realized with a human resource-centred approach to management. The work done by the National Centre for Employee Ownership provides strong evidence that employee ownership can play an important role in improving the performance of companies by tapping this source of sustained productivity growth—the commitment and abilities of non-managerial employees.

Without assistance to employees, however, Canada will not see any significant use of the employee ownership option. Workers typically do not have much capital to invest. What they can invest is a portion of their future income. Without tax assistance, however, it is unlikely that many workers will be in a position to make such investments. It is surely no coincidence that the growth of employee ownership in the United States was sparked by the introduction of tax assistance in 1974.

The present government has already established one vehicle to promote worker ownership of equity. I'm referring to the labour-sponsored venture capital corporations. Steelworkers welcomed this initiative. We also welcomed the announcement in the last budget speech that the government would further expand its support for labour-sponsored venture capital corporations. Several provinces have now followed the lead shown by the federal government and the Province of Quebec.

Labour-sponsored venture capital corporations can make a useful contribution to addressing the undersupply of venture capital. However, labour-sponsored venture capital corporations are not a usable vehicle for assisting worker buy-outs. Limits on the maximum percentage of any company that can be held by an LSVCC, and limits on the definition of an eligible business, prevent the use of these vehicles in most employee buy-out situations.

In our view, it is timely now for the next step to be taken in supporting a greater employee role in building strong and competitive companies. Bill C-327 is the next step. We believe that Bill C-327 will provide the kind of support that is needed to make employee buy-outs a serious option. The experience of our major trading partner and competitor, the United States, underscores the usefulness of employee buy-outs in promoting a positive adjustment to the pressures for economic restructuring.

Canadian employees need and deserve the support for employee ownership that is comparable to that provided in the American ESOP scheme. Many aspects of the U.S. scheme are flawed. Much of the tax assistance provided by the U.S. ESOP scheme is not used productively.

[*Translation*]

économique axé sur les ressources humaines. Il est clair que bon nombre d'entreprises ne savent pas profiter d'un important potentiel de croissance de leur productivité, parce que l'exploitation de ce potentiel nécessite l'application par la direction d'une approche axée sur les ressources humaines. Les recherches effectuées par le National Centre for Employee Ownership prouve que le rachat d'entreprises par les salariés joue un rôle important dans l'amélioration du rendement, étant donné qu'il permet d'exploiter cette source de croissance durable de la productivité qu'offrent l'adhésion et les compétences des salariés qui n'appartiennent pas aux cadres de l'entreprise.

Toutefois, le recours à l'option du rachat de l'entreprise par les salariés ne se multipliera pas au Canada si aucun programme d'aide n'est offert. De manière générale, les travailleurs n'ont pas beaucoup de capitaux à investir. Ce qu'ils investissent, en fait, c'est une partie de leur revenu futur. Toutefois, il est probable que, pour de nombreaux salariés, de tels investissements en seront impossibles sans une aide fiscale. Ce n'est pas par hasard que le rachat d'entreprises par les salariés s'est répandu aux États-Unis après l'entrée en vigueur du programme d'aide fiscale, en 1974.

Le gouvernement actuel a déjà adopté des mesures pour encourager la prise de participation des salariés. Je fais allusion aux sociétés de capital-risque parrainées par les salariés. Les Métallurgistes unis ont applaudi à cette initiative. Nous approuvons également la décision prise par le gouvernement, et annoncée dans le dernier exposé du budgétaire, d'étendre l'appui qu'il accorde aux sociétés de capital-risque parrainées par les salariés. Plusieurs provinces ont emboîté le pas au gouvernement fédéral et au Québec.

Les sociétés de capital-risque parrainées par les salariés sont peut-être la solution à la pénurie de capital-risque. Cependant, dans la plupart des cas, les salariés ne peuvent pas se servir de ces sociétés pour racheter leur entreprise, en raison des limites imposées au pourcentage maximal d'actions d'une entreprise que de telles sociétés peuvent détenir et des restrictions qui assortissent la définition d'entreprises admissibles.

À notre avis, le moment est venu de passer à l'étape suivante afin d'encourager une plus grande intervention des salariés dans la création d'entreprises fortes et compétitives. Le projet de loi C-327 est cette prochaine étape. Nous pensons que cette mesure offrira l'appui nécessaire pour que le rachat d'entreprises par les salariés devienne une option sérieuse. L'expérience des États-Unis, notre principal partenaire et concurrent commercial nous prouve que cette option favorisé l'adaptation découlant des pressions qui s'exercent en vue d'un restructuration économique.

Les travailleuses et travailleurs canadiens ont besoin d'un appui comparable à celui qu'offre le Programme ESOP américain et ils le méritent indiscutablement. Cependant, de nombreux aspects de Programme américaind'aide au rachat d'entreprises par les salariés contiennent des ?. Une grosse part de l'aide fiscale prévu dans ce programme n'est pas utilisée d'une manière productive.

[*Texte*]

Bill C-327 is a sophisticated and compelling variation on that model. Bill C-327 deserves to be supported by this committee. We urge you to move forward with this bill.

Thank you.

The Chairman: Thank you.

Mr. Foster (Algoma): I want to welcome Mr. O'Grady to our hearings on Bill C-327.

Based on your experience with buy-outs in the U.S., how do the arrangements worked out for Algoma Steel compare with those? They have a mechanism in place, the ESOP program, whereas the Algoma situation pretty well had to be put together without that help. Is the end result a similar structure to those in the U.S. that have been successful? Could you comment on this?

• 1115

Obviously, if this bill were in place, it would have been a better mechanism.

Mr. O'Grady: The structure used in Algoma is quite different from what would have transpired if, let's say, American ESOP legislation had been in place in Canada or if this legislation had been in place. There were certain unique features about Algoma that permitted a solution that may not be widely applicable there.

One of the unique features is that the actual equity of Algoma, because of the enormity of its debt, was worthless. Therefore, equity value could be transferred to employees without incurring some of the tax implications that would occur if you were transferring equity in a company where the shares had a current and real value. The employees were able to take shares without incurring tax liabilities they would likely incur in other situations.

The other factor important in enabling Algoma to proceed down this path was that there were certain tax losses that Algoma was able to flow through to Dofasco, which, of course, was the parent company. In some respect you might say those were analogous to. . .there are certain tax advantages under the American ESOP scheme that allow the owner of shares to dispose of those shares and not be subject to capital gains tax at the same rate. The disposer of the shares has an incentive to dispose of them to an ESOP. I suppose you might say there were analogous benefits to Dofasco because the particular tax losses Algoma had could flow to Dofasco under the arrangement.

A third distinction is quite unique to Algoma. In configuring the Algoma buy-out we distinguished between what we called the political rights associated with share ownership, i.e., the right to direct and manage the company and the economic rights, that is to say, the right to a share in dividends proportionate to the number of shares you hold. We created a second class of shares that hold, you might call, the political or managerial rights. Regardless of the number of common shares an employee has, they have only one vote in this co-op. When it comes to exercising a managerial say on the major decisions affecting Algoma, all employees stand equal regardless of the number of shares they hold when it

[*Traduction*]

Le projet de loi C-327 est une variante perfectionnée et concluante de ce modèle et il mérite l'appui du comité. C'est pourquoi, nous vous demandons d'en recommander l'adoption.

Je vous remercie.

Le président: Merci.

M. Foster (Algoma): Je souhaite la bienvenue à M. O'Grady à nos audiences sur le projet de loi C-327.

Comment se compare le rachat de l'Algoma Steel avec d'autres expériences du même genre que vous avez connues aux États-Unis? Les Américains ont un mécanisme, le programme ESOP, alors que les travailleurs d'Algoma n'ont pu bénéficier d'une telle aide. Pouvez-vous nous dire s'il s'agit finalement d'une structure semblable à celles qui ont été couronnées de succès aux États-Unis?

Il est clair que les travailleurs d'Algoma auraient disposé d'un meilleur organisme si ce projet de loi avait déjà été adopté.

M. O'Grady: La structure utilisée à Algoma est tout à fait différente de celle qu'on aurait obtenue si le programme ESOP américain s'était appliqué au Canada ou si la loi proposée avait déjà été adoptée. La situation de l'Algoma Steel présentait certaines caractéristiques uniques qui ont permis une solution qui ne peut peut-être pas largement s'appliquer là-bas.

Une de ces caractéristiques, c'est que les fonds propres d'Algoma, en raison de l'énormité de sa dette, n'avaient aucune valeur. Par conséquent, il était possible de transférer ces fonds propres aux salariés sans qu'il y ait d'incidences fiscales, comme c'eux été le cas pour le transfert des avoirs d'une entreprise dont les actions ont une valeur réelle. Il a donc été possible de répartir les actions entre les salariés sans que ceux-ci soient imposés.

L'autre facteur important qui a permis aux travailleurs d'Algoma de procéder de cette manière, c'est que la société a pu faire bénéficier Dofasco, sa compagnie-mère, de certaines déductions fiscales pour pertes. Dans un sens, cela rappelle certains avantages fiscaux permis par le programme ESOP américain qui autorise le propriétaire des actions à s'en défaire sans être imposé au même taux que celui qui frappe les gains en capital. Par conséquent, le vendeur a intérêt à vendre ses actions à un ESOP. Je suppose que ce genre d'avantages est comparable aux déductions fiscales pour pertes dont Algoma a pu faire bénéficier Dofasco.

La troisième caractéristique est tout à fait propre à Algoma. Lorsque nous avons préparé l'opération de rachat, nous avons fait la distinction entre ce que nous appelions le droit politique lié à l'actionnariat, c'est-à-dire le droit de diriger et de gérer l'entreprise, et les droits économiques, soit le droit de percevoir des dividendes en proportion du nombre d'actions détenues. Nous avons créé une deuxième catégorie d'actions représentant ce qu'on pourrait appeler les droits politiques ou de direction. Un salarié n'a qu'un droit de vote, quel que soit le nombre d'actions ordinaires qu'il détient. Par conséquent, tous les salariés sont égaux en fait de participation aux prises de décisions importantes touchant

[*Text*]

comes to receiving dividends or ultimately disposing of shares and accruing capital gain. Of course, that's in proportion to the number of shares you have.

Mr. Foster: Moving away from the Algoma situation and looking at the whole program in general, I'm just wondering how you make a decision whether this industry is viable. Obviously, in any industry facing financial difficulties, the workers want to salvage it regardless of how hopeless the situation is.

In the buy-outs you had in the U.S. using ESOP and so on, are you able to withstand the pressures of the desire to put together a package even though you know it's hopeless? Obviously, as you say in the paper, certain of our industries are in a rust-belt situation where there's just not much hope. I'm interested to know how the steelworkers handle that. It must be difficult.

Mr. O'Grady: The answer to this is almost entirely in the affirmative. I'm sure when one looks at the portfolio of some 200 companies, one is bound to go back and say there are some where this was not a sound judgment. That would be true, I expect, of even a private sector restructuring fund with a portfolio of 200 separate investments. But in very large measure, there are no second-thought regrets about assisting the employees in the worker buy-out.

• 1120

In the United States, because of the number of worker buy-outs taking place, the steelworkers have an economic consulting firm that largely works for them now. That firm has particular expertise in the steel and metal products segment of the economy.

The steelworkers also have a management consulting firm that is largely doing work for them, looking at the way in which companies are organized, in terms of marketing and management strategies. The workers also have investment dealers who are largely doing work for them and, of course, they have a law firm that is largely doing work for them in this field. So the steelworkers have been able to link themselves to a body of independent but sympathetic expertise in all the relevant areas.

We find in Canada that there is an underdevelopment of that expertise, so we were quite fortunate in the Algoma situation—because of our links to the international steelworkers—to be able to draw on their expertise. But it does not take very long for that kind of expertise to develop. What you must have is simply enough activity in that field to make it worthwhile for any independent consulting body to develop a practice and an expertise in that field.

To get to your point about pressure from local members, you're probably correct in saying that, when faced with an insolvency situation, the local members are often quite desperate to try to preserve the company.

[*Translation*]

l'entreprise Algoma, quel que soit le nombre d'actions ouvrant droit à dividendes ou cessibles. Bien entendu, les dividendes et les gains en capital varient selon le nombre d'actions détenues.

M. Foster: Laissons de côté pour le moment le cas d'Algoma afin de nous intéresser au programme en général. Comment faites-vous pour déterminer si une entreprise est viable? Il est évident que les salariés d'une entreprise qui connaît des difficultés financières sont toujours prêts à la racheter quelle que soit la gravité de la situation.

Lors des rachats auxquels vous avez participé aux États-Unis dans le cadre du programme ESOP, est-ce qu'il a été possible de résister aux pressions des salariés qui proposaient un plan de rachat, même lorsqu'un tel plan n'avait aucune chance de réussir? Comme vous le dites dans votre mémoire, il n'y a pratiquement rien à faire pour certaines de nos industries qui sont frappées par la désindustrialisation. J'aimerais savoir comment les métallurgistes réagissent dans ce genre de situation. Ce doit être difficile.

M. O'Grady: Je crois qu'on ne peut vous répondre que par l'affirmative. Sur un total d'environ 200 entreprises, il est certain que la décision de rachat ne s'est pas avérée, dans tous les cas, judicieuse. Je suppose que ce serait la même chose, même dans le cas d'un fond de restructuration du secteur privé détenant un portefeuille de 200 investissements différents. Mais on ne regrette généralement pas d'avoir aidé les salariés à acheter leur entreprise.

Les rachats d'entreprises étant nombreux aux États-Unis, les métallurgistes font affaire avec un cabinet d'économistes consultants qui travaillent principalement pour eux. Ce cabinet est spécialisé dans le secteur de l'acier et des métaux.

Par ailleurs, ils font également affaire avec un cabinet de consiellers en gestion qui travaillent presque exclusivement pour eux et qui a pour tâche d'étudier les stratégies de commercialisation et de gestion des entreprises. Les travailleurs se sont, eux aussi, attachés les services de courtiers en investissements et, bien entendu, ceux d'un cabinet d'avocats qui travaillent principalement pour eux dans ce secteur. Par conséquent, les métallurgistes ont pu s'assurer la collaboration, dans tous les secteurs pertinents, d'experts indépendants, mais sympathiques à leur cause.

Bien que ce genre d'experts fasse un peu défaut au Canada, nous avons eu la chance, dans le cas d'Algoma, de pouvoir utiliser leurs compétences grâce à nos liens avec les Métallurgistes unis. Toutefois, il ne faut pas très longtemps pour réunir de telles compétences. Il suffit simplement d'avoir assez d'activités dans ce domaine pour qu'un cabinet indépendant de consultations acquére la pratique et les compétences nécessaires.

Quant à la question que vous avez posée au sujet des pressions exercées par les syndiqués, vous avez probablement raison de souligner qu'il arrive souvent que ceux-ci cherchent désespérément à sauver leur entreprise de la faillite.

[*Texte*]

The scrutiny of an employee buy-out is very much a task carried out by the head office of the union. You can be assured that unions are exercising enormous scrutiny of the employee buy-out option because there's a natural doubt as to whether or not that's the sort of situation unions should be getting into. So the test that is applied is a very severe one, I think.

Mr. Foster: Yes. With regard to the problem of the adversarial situation—and you've mentioned the human resource management, which is the big advantage—we have what is perhaps a more adversarial situation in many areas of Canada than in the U.S., although I don't know. I'd be interested in your view on that. In every case where you have an employee buy-out, do you find that the adversarial situation goes down, regardless of how great it was between management and labour? It seems to me that it's really the Achille's heel of the whole operation. What has the experience been in the buy-outs you've been involved in?

Mr. O'Grady: The experience in the United States is certainly that labour management relations go through a revolution and just get turned around, and turned around very quickly. Indeed, I think those who are familiar with the Algoma situation would confirm that there's been quite a dramatic change in attitudes on both sides of the table.

Mr. Blenkarn (Mississauga South): On the Algoma situation, though, that was really a situation in which workers bought stock to save their jobs. There wasn't a takeover or something going on, in that way. Algoma would've gone to the scrapyard and that would've been the end of Algoma. Consequently, as you point out, the shares were worthless and that fact made it quite easy to distribute shares to employees because they weren't being given anything of value, other than ownership and direction, but there wasn't any equity involved.

Now, regarding the labour response for a venture capital corporation, what's your real concern? As you appreciate, a number of people use their self-directed RRSPs to get into that field, and not only can they deduct their contribution, but they can personally take the tax credit. So they wind up double-dipping their money, in a sense, as it goes into that scheme. That is a very favourable investment arrangement. Not only is it not just a deduction as this bill calls for—this bill just talks about a deduction—but you're able to double up on the deduction by taking the deduction for your RRSP contribution, plus a tax credit.

• 1125

It seems to me that the current proposal by the government is much more favourable to workers than this one is. So why are you supporting this one?

Mr. O'Grady: I have two observations. First, the labour-sponsored venture capital corporation is intended to be a mutual fund-like operation. In other words, it's intended to be diversified. Given the fact that its mandate is to invest in

[*Traduction*]

C'est généralement le bureau central du syndicat qui examine le projet d'achat d'une entreprise par les salariés. Je peux vous assurer que les syndicats examinent de près les options d'achat étant donné qu'ils dont ent naturellement du bien-fond des situations où ils sont appelés à s'engager. Par conséquent, je crois que les critères appliqués sont très rigoureux.

M. Foster: Oui. Pour ce qui est du problème de l'antagonsime entre les travailleurs et direction—et vous avez mentionné la gestion des ressources humaines qui est le grand avantage—cet antagonisme est peut-être plus fort dans de nombreuses régions du Canada qu'aux États-Unis, quoique cela reste à démontrer. J'aimerais connaître votre point de vue à ce sujet. Constatez-vous que l'antagonisme diminue en cas de rachat de l'entreprise par les salariés, quelles qu'en ait été l'intensité auparavant? Il me semble que c'est le talon d'Achille de toute l'opération. Qu'avez-vous remarqué dans les achats d'entreprises auxquells vous avez participé?

M. O'Grady: L'expérience américaine révèle que les relations entre le patronat et les ouvriers évoluent très rapidement. Ceux qui ont suivi l'opération Algoma peuvent confirmer qu'il y a eu un changement d'attitude spectaculaire de chaque côté de la table de négociations.

M. Blenkarn (Mississauga Sud): Dans le cas de Algoma, cependant, les travailleurs ont acheté les actions pour pouvoir conserver leur emploi. Ce n'était pas tout à fait la même chose qu'une prise de contrôle. Sans l'intervention des salariés, l'Algoma Steel aurait dû fermer ses portes. Par conséquent, les actions ne valaient rien et c'est ce qui en a facilité la distribution entre les salariés. Les actions ne ralaient rien et avaient uniquement une incidence sur le plan de la direction et de la propriété de l'entreprise.

Et maintenant, quelles sont vos véritables inquiétudes au sujet de la réaction des travailleurs à l'égard d'une société de capital-risque? Comme vous le savez, beaucoup de gens utilisent leur REÉR autogéré pour investir. Cela leur permet de déduire leurs contributions et, également, de bénéficier d'un crédit d'impôt personnel. Dans un sens, ils ont donc doublement avantage à investir dans une telle opération. C'est une formule d'investissement très intéressante, puisqu'elle constitue non seulement une cotisation déductible, comme le veut le projet de loi, mais qu'en plus elle permet de déduire la contribution au REÉR et de bénéficier d'un crédit d'impôt.

Il me semble que la proposition gouvernementale actuellement est beaucoup plus intéressante pour les travailleurs. Aussi, pourquoi appuyez-vous l'autre?

M. O'Grady: J'ai deux remarques à faire. Premièrement, la société de capital-risque parrainée par les salariés est destinée à être une opération du type fonds mutuel. Autrement dit, elle doit être diversifiée. Cette diversité est

[*Text*]

securities that we would have to concede are both relatively "illiquid" and higher risk, that kind of diversity is appropriate. There are also limitations on the proportion of ownership of any particular company that an LSVCC can hold.

Mr. Blenkarn: I realize that, but there's nothing to prevent three or four labour-sponsored venture capital corporations from owning a company and getting around that problem. You can have as many venture capital corporations in the shareholding as you want, so while one can't hold the whole of a company, the accumulation of several can. In other words, that's not much of a problem. Of course, the other problem is the size of the corporation, but again there has to be some quid pro quo here. I suppose the size of the corporation has been increased too.

Mr. O'Grady: There are some limitations on sponsorship of a labour-sponsored venture capital corporation that would constrain the proliferation of those at a particular site. You find those in the definition of "eligible sponsoring trade union", and frankly we are not unsympathetic to those limitations. This is a mechanism that one would want to see some control on—

Mr. Blenkarn: Sure, because of the fantastic deductibility.

Mr. O'Grady: That's right.

Mr. Blenkarn: You have RRSP deductibility plus tax credits.

Mr. O'Grady: That is right, so the presumption of the legislation around the LSVCC concept that there would be a number of these but they wouldn't breed like rabbits is a presumption that we share and would endorse. We're anxious to see a few more LSVCCs come into existence, but we would not be anxious to see, in a worker buy-out situation, several of those entities come into existence that are focused only on that particular company. That would be an unfortunate use of the act, and I'm not sure one could successfully configure it.

With respect to the other issue on the use of RRSP room, I would make two points. The first is that while it's ultimately the individual who decides what to put into and what not to put into their RRSP, and what securities they consider are appropriate, we do have to keep in mind that the purpose of the RRSP system is to ultimately provide a base for income in retirement, and that if it fails to do that then there are very significant social problems and pressures that will come to bear on government programs. So it makes sense to exercise some greater degree of constraint and discretion in what types of securities people are encouraged to put into an RRSP.

We would not be anxious to have members who had a large portion of their RRSP assets locked up in a fairly risky undertaking, so that if the company went down they not only lost their job but effectively they lost a very large portion of their retirement-oriented savings. That's simply putting too many eggs in one basket.

Mr. Blenkarn: That makes absolute sense in any investment, but we're talking about a lot of purposes here.

[*Translation*]

appropriée, étant donné que la société a pour mandat d'investir dans des valeurs mobilières qui, il faut le reconnaître, ne sont relativement pas liquides et comportent un risque élevé. On impose également des limites au contrôle qu'une société de capital-risque parrainée par les travailleurs peut détenir dans une entreprise.

M. Blenkarn: Je comprends cela, mais rien n'empêche trois ou quatre sociétés de capital-risque parrainées par les travailleurs de contourner le problème en faisant ensemble l'acquisition d'une entreprise. Étant donné que plusieurs sociétés de capital-risque peuvent se partager les actions, elles peuvent se réunir pour contrôler toute une entreprise. Autrement dit, cela ne pose pas véritablement de problème. Bien entendu, l'autre difficulté est la taille de la société, mais il doit y avoir une contrepartie. Je suppose que la taille de la société a été augmentée également.

M. O'Grady: Il y a certaines restrictions visant à limiter la prolifération des sociétés de capital-risque parrainées par les salariés. Ces critères sont exposés dans la définition de l'admissibilité des syndicats parrains et je dois dire que nous sommes plutôt en faveur de ces restrictions. C'est un mécanisme sur lequel nous souhaitons voir s'exercer un certain contrôle. . .

M. Blankarn: Certainement, à cause des déductions extraordinaires.

M. O'Grady: Tout à fait.

M. Blenkarn: À la déduction du REÉR, on peut ajouter les crédits d'impôt.

M. O'Grady: Exactement, aussi nous ne pouvons qu'être favorables à l'idée de limiter le nombre de sociétés de capital-risque parrainées par les salariés. Nous souhaitons la création d'autres sociétés de ce genre, mais nous voulons éviter que plusieurs d'entre elles soient constituées dans le but de racheter une même entreprise. Ce serait là une mauvaise utilisation de la loi et je ne suis pas certain que l'on puisse cerner avec succès ce problème.

J'aimerais faire deux remarques au sujet de l'utilisation des dispositions du REÉR. Premièrement, c'est au titulaire du régime qu'il convient de décider quoi y mettre, et quelles sont les valeurs mobilières qu'il juge appropriées; mais il ne faut pas oublier que l'objectif du REÉR est de constituer un revenu de base pour la retraite et que les programmes du gouvernement seront soumis à de fortes pressions et soulèveront des questions sociales graves si le Régime enregistré d'épargne retraite ne remplit pas sa mission. C'est pourquoi, il paraît logique de mieux contrôler le type de valeurs mobilières dans lesquelles les gens sont encouragés à investir leur fonds de REÉR.

Nous n'aimerions pas voir nos membres investir une grande parti de leurs REÉR dans une entreprise assez aléatoire, de sorte qu'ils risqueraient non seulement de perdre leur emploi, mais également une bonne partie de leur fonds de retraite si l'entreprise venait à disparaître. Il faut éviter de mettre tout ses oeufs dans le même panier.

M. Blenkarn: C'est valable pour tous les types d'investissement, mais c'est d'autant plus vrai ici.

[*Texte*]

Mr. O'Grady: There is a—

Mr. Blenkarn: The Algoma thing. . .and I commend the steelworkers for getting behind that and taking it over. I think that was a super move, a great move for the employees, and it's a good thing. But you do that without any tax consequences. It's the same with the Kapuskasing takeover. Essentially there were no great tax consequences there.

• 1130

Mr. O'Grady: Kapuskasing did utilize the Bill 150 provisions in Ontario.

Mr. Blenkarn: Yes, but again it was a takeover to save the job. That's a little different from the investment. What we are talking about in this bill is people deducting for their taxes to buy a share in the company they work for. Of course, the reason the government gives tax credits is to get people to buy into venture-type operations to build up the pot of capital. I suppose people could use their RRSPs to buy shares in the company they work for anyway, and they could always deduct the money by putting it in a self-directed RRSP and buying shares in the company. They weren't the owners of the company; they just bought shares. They would buy their shares on the market and would have them as an investment and their RRSP. The additional credit that the venture capital corporation gets is because it's a venture investment and therefore is not as tradable and so on.

I was wondering why we needed any further deductions. Obviously, the government has to restrict the number of deductions we allow in order to collect a tax base. It just so happens that if we allow too many deductions, we don't collect any taxes.

Mr. O'Grady: Let me just make another observation on the RRSP. The amount of RRSP room that a salaried employee is likely to have—

Mr. Blenkarn: It depends on his government pension.

Mr. O'Grady: Yes, but it will probably be less than the amount of RRSP room that an hourly rated employee has, simply because the pension arrangements will be different. The pension arrangements of salaried employees tend to be better and tend to take up more of the room. Relying entirely on the RRSP instrument, therefore, puts the salaried employees at a disadvantage.

Mr. Blenkarn: Oh, no, not really. After all, we're talking about an equal amount of money being allowed for every person to deduct as a portion of their income. The fact that you have a juicy pension means that more of your income goes into your company pension plan and less into your own private RRSP plan. But there is an effort in this legislation to treat everybody equally in terms of the ability to deduct in gross from their income. That seems a pretty fair way of handling things; otherwise we wind up with an awful rate on the treasury.

Mr. O'Grady: If the salaried employees have less RRSP room, they will be less involved in and less committed to the employee buy-out. One of the things you are trying to achieve in an employee buy-out is a significantly better and

[*Traduction*]

M. O'Grady: Il y a. . .

M. Blenkarn: Je félicite les métallurgistes de Algoma Steel d'avoir couru des risques et pris le contrôle de la société. Ce fut une excellente décision de la part des employés, mais la transaction n'a pas eu d'incidence fiscale. Il en a été de même de la prise de contrôle de Kapuskasing. Il n'y a pas vraiment eu d'incidence fiscale.

M. O'Grady: À Kapuskasing, les salariés se sont prévalus des dispositions de la loi ontarienne 150.

M. Blenkarn: Oui, mais là encore, c'était une prise de contrôle par les ouvriers en vue de sauver des emplois. C'est un peu différent de l'investissement. Le projet de loi qui nous préoccupe permet aux salariés d'obtenir des déductions fiscales à l'égard des actions qu'ils achètent dans l'entreprise qui les emploie. Bien entendu, le gouvernement offre des crédits d'impôt pour inciter les salariés à investir dans une opération de capital-risque. Je suppose que rien n'empêche les travailleurs d'utiliser leur REÉR autogéré pour acheter des actions dans leur entreprise et obtenir des déductions fiscales. Mais cela leur permet seulement de devenir actionnaires et non propriétaires de l'entreprise. Ils achèteraient, sur le marché, des actions qu'ils placeraient dans leur REÉR. La société de capital-risque offre un crédit supplémentaire étant donné qu'elle porte sur des investissements à risque qui ne sont pas échangeables.

Je me demandais pourquoi d'autres déductions étaient nécessaires. Il me semble que le gouvernement devra réduire le nombre de déductions autorisées s'il veut maintenir une certaine assiette fiscale. Il semble que si nous autorisons trop de déductions, nous finirons par ne plus percevoir d'impôts.

M. O'Grady: Permettez-moi de faire une autre remarque au sujet du REÉR. Le montant qu'un salarié est autorisé à. . .

M. Blenkarn: Cela dépend de la pension que lui garantit le gouvernement.

M. O'Grady: Oui, mais elle sera probablement inférieure au montant admissible au REÉR d'un employé payé à l'heure, tout simplement parce que les modalités de pension sont différentes. Celles qui s'appliquent aux employés salariés sont généralement meilleures et absorbent une plus grande partie des fonds qu'on peut investir dans un REÉR. Par conséquent, ces employés sont désavantagés s'ils ne peuvent compter que sur leur REÉR.

M. Blenkarn: Non, pas vraiment. Après tout, chacun pourra déduire le même montant d'argent de son revenu. Les salariés qui ont un régime de pension plus avantageux doivent consacrer une partie plus importante de leur revenu à ce régime. Par conséquent, il leur reste moins d'argent à investir dans leur REÉR. Cependant, le projet de loi s'efforce de placer tout le monde sur un pied d'égalité en fait de déduction de leur revenu brut. Cela semble être une façon équitable d'équilibrer les choses tout en évitant de trop solliciter le Trésor.

M. O'Grady: Si les employés salariés ont moins de latitude en matière de REÉR, ils seront moins incités à participer à l'achat de leur entreprise. Dans une opération de cet ordre, on veut établir des relations meilleures et plus

[*Text*]

more constructive relationship between the salaried work force and the hourly work force, where there are often tensions because of inherent differential treatment of those two classes of employees.

Mr. Blenkarn: I am wondering whether that's all that valid, though. As a practical matter—

The Chairman: We are out of time, Mr. Blenkarn.

Mr. Butland (Sault Ste. Marie): I'm glad they brought the hit man in to bring some perspective to this.

I want to talk about trade action and the grave concern nowadays that just about any kind of assistance the government directly or indirectly or any which way. . .that the Americans will perceive as a subsidy and take action against Canada. That was certainly a grave concern with Algoma; fortunately, we sailed through those waters unscathed.

Is it not true that tax credits or using the tax system to assist something like employee buy-outs is less likely if not totally likely to preclude any trade action?

Mr. O'Grady: It's a very important factor and it was a reason why, in our discussion with both levels of government around mechanisms for assisting the employee buy-out of Algoma, we did stress using the tax system as the delivery mechanism.

In American trade law there are two hurdles a complainant must surmount. The first hurdle is to establish that there is a subsidy. The best advice we had, and in this case I'm referring to Bill 150, the Ontario legislation, was that it would not be found to be a subsidy within the meaning of American trade law.

• 1135

In the event that an allegation of subsidy succeeded, the next hurdle is to establish whether that subsidy is generally available or whether it is selective, because in order for a countervail to be imposed, one must establish not simply that there is a subsidy but also that it's a selectively administered subsidy. The advantage of going through the tax system is that one can largely avoid the criticism that the subsidy is selectively targeted.

There are a number of issues that the Commerce Department examines when it has found subsidy to determine whether or not there's selectivity, and they look at the extent to which the government tries to limit availability, the number of groups that are using the program, whether there are dominant users who obtain disproportionate benefit, and the extent to which the government exercises discretion. All of those things would tell you that if you were to administer support for a worker ownership program through a direct targeted subsidy scheme, you probably would run afoul of American trade law, whereas if you deliver that program through the tax system, there is a very strong likelihood that one will not run afoul of American trade law. That's especially true if there are clear analogues between the scheme in Canada and the scheme that has operated in the United States for close to 20 years.

[*Translation*]

constructives entre les travailleurs salariés et la main-d'oeuvre payée à l'heure dont les rapports sont souvent tendus, en raison du traitement différent que reçoit chacun de ces deux catégories.

M. Blenkarn: Je me demande si tout cela est valable vraiment. Dans la pratique. . .

Le président: Le temps presse, monsieur Blenkarn.

M. Butland (Sault Ste. Marie): Je suis content que l'on ait fait appel à quelqu'un qui puisse mettre tout cela en perspective.

J'aimerais parler des mesures de représailles commerciales contre le Canada et des craintes sérieuses que tout type d'aide gouvernementale, directe ou indirecte, soit considéré par les Américains comme une subvention. C'est une préoccupation sérieuse qui a été évoquée au moment de l'achat d'Algoma Steel. Heureusement, il ne s'est rien passé.

N'est-il pas vrai que le recours aux crédits d'impôt ou au régime fiscal pour favoriser l'achat d'une entreprise par ses employés risque moins de donner lieu à des mesures de rétorsion, sinon du tout?

M. O'Grady: C'est un facteur très important et c'est pourquoi nous avons insisté pour privilégier un mécanisme fondé sur le régime fiscal lors des discussions que nous avons eues avec les deux paliers de gouvernement.

En droit commercial américain, il y a deux obstacles qu'un plaignant doit surmonter. Le premier consiste à prouver qu'il y a eu subvention. Nos meilleurs conseillers nous ont dit, en se référant à la loi 150 du gouvernement ontarien, que ce ne serait pas considéré comme une subvention aux termes du droit commercial américain.

S'il est possible de prouver une allégation de subvention, il faudrait encore préciser si celle-ci est générale ou sélective, car, pour imposer un droit compensateur, il faut prouver, premièrement, qu'il y a subvention et ensuite, qu'elle est sélective. Le recours aux déductions fiscales permet d'éviter que la subvention soit qualifiée de sélective.

Lorsque le département du Commerce a établi l'existence d'une subvention, il examine un certain nombre d'aspects pour en déterminer le caractère sélectif. Il cherche à savoir dans quelle mesure le gouvernement limite l'accès à la subvention, combien de groupes se prévalent du programme, si certains utilisateurs en obtiennent des avantages disproportionnés et si le gouvernement exerce un choix. Tous ces critères permettent de dire que des mesures d'appui à un plan d'achat d'une entreprise par ses travailleurs dans le cadre d'un programme de subvention directe sont contraires au droit commercial américain, alors qu'il est fort probable qu'un programme faisant appel au régime fiscal échapperait à toute allégation de ce genre. C'est surtout vrai lorsque la façon de procéder au Canada s'inspire du modèle appliqué aux États-Unis depuis près de 20 ans.

[*Texte*]

Mr. Butland: I'll probably ask every witness the same question. Ontario, Nova Scotia, B.C. and Manitoba have one form or another of assistance to employees to take this initiative. Is this bill complementary or not complementary to what the provinces are doing? Of course the rhetorical question is, if the answer is no, would it not be better if the provinces and the federal government got together and brought in complementary legislation together?

Mr. O'Grady: The bill is certainly complementary. The way in which it delivers some tax assistance is different from the way in which some of the provinces deliver, but in reviewing the bill and in reviewing the Ontario legislation, which we are the most familiar with, we certainly did not discern significant conflicts that would either impede access to the benefits or force you to configure an employee buy-out in a way that was disadvantageous to the very objective that you were trying to pursue.

The Chairman: The next round is five minutes, and I would ask you to stick to it because we have another witness waiting for us.

Mr. Assad (Gatineau—La Lièvre): I looked at the ESOP in the United States some years ago and I got all the documentation. Of course, I didn't go through it exhaustively, but I looked at the high points, needless to say the productivity and the fact that it would create social cohesiveness in society and all the rest. They called it people's capitalism.

I was very interested in reading about a year ago the Michael Porter report that BCNI and the government paid for to show what could be done with productivity and the competence of the workers. Of course, they didn't mention any of this, but nevertheless it brought out the fact that it had been a failure in the past to upscale and upgrade the competitiveness and the ability of our workers.

Under this plan, is there any evidence in the United States that there has been a recycling, if you want, or an upgrading of the competence of the workers? The productivity went up very high.

Mr. O'Grady: The National Centre for Employee Ownership, which is based in California, does maintain quite an elaborate database on ESOP schemes that were set up to promote, support and encourage employee involvement. There are many ESOP schemes in the States that are nominally employee benefit programs, with which the employees really don't have much direct association.

• 1140

That database includes a fairly systematic analysis of both employee attitudes and indicators, and measures of productivity, and yes, certainly, there's a very strong correlation between ESOP schemes, which are consciously configured as part of an effort to encourage greater employee commitment, so that employees are part of the process of creating the ESOP, and improvements in the productivity of corporations. The evidence is quite compelling.

[*Traduction*]

M. Butland: Je vais probablement poser la même question à tous les témoins. L'Ontario, la Nouvelle-Écosse, la Colombie-Britannique et le Manitoba offrent une aide, sous une forme ou une autre, aux travailleurs qui souhaitent prendre une telle initiative. Ce projet de loi est-il complémentaire ou non complémentaire aux mesures prises par les provinces? Dans la négative, on peut se demande évidemment si les provinces et le gouvernement fédéral n'auraient pas intérêt à proposer des lois complémentaires.

M. O'Grady: Le projet de loi est certainement complémentaire. Les dégrèvements fiscaux qu'il propose sont certes différents de ceux qu'offrent certaines provinces, mais l'examen du projet de loi et de la loi ontarienne, que nous connaissons le mieux, n'a pas révélé d'incompatibilités importantes qui empêcheraient l'accès à certains avantages ou qui imposeraient une formule d'achat par les travailleurs qui serait contraire à l'objectif même que l'on cherche à atteindre.

Le président: Pour la prochaine série de questions, vous ne disposerez que de cinq minutes et je vais vous demander de ne pas dépasser le temps imparti, puisque nous avons un autre témoin à entendre.

M. Assad (Gatineau—La Lièvre): Il y a quelques années, j'ai étudié le programme américain ESOP et j'ai obtenu toute la documentation pertinente. Bien entendu, je ne suis pas trop entré dans les détails; je me suis contenté de m'intéresser aux points saillants, comme la productivité et le fait que cette opération permet de renforcer la cohésion sociale. Les Américains appellent cela le capitalisme populaire.

Il y a un an environ, j'ai lu avec beaucoup d'intérêt le rapport de Michael Porter, commandé par le CCCE et le gouvernement, pour montrer ce qu'il était possible de faire en ce qui concerne productivité les compétences des travailleurs. Bien entendu, le rapport ne faisait pas mention de tout cela, mais soulignait, malgré tout, que les tentatives antérieures visant à améliorer la compétitivité et les compétences des travailleurs s'étaient soldées par un échec.

Est-ce que l'on a assisté, après l'application de ce plan aux États-Unis, à des efforts de recyclage ou d'amélioration des compétences des travailleurs? La productivité a beaucoup augmenté.

M. O'Grady: Le National Centre for Employee Ownership, dont le siège social se trouve en Californie, tient à jour une base de données complète sur les programmes ESOP visant à encourager et à appuyer la participation des travailleurs. Il existe, aux États-Unis, de nombreux programmes ESOP qui sont, d'après leurs noms, destinés à venir en aide aux travailleurs et avec lesquels ceux-ci n'ont pas vraiment de liens directs.

La base de données en question contient une analyse assez systématique des attitudes et des indicateurs propres aux travailleurs, ainsi que des mesures de productivité et révèle, en effet, une étroite corrélation entre les programmes ESOP conçus expressément pour encourager une plus grande adhésion de la part des travailleurs au processus de création de ces programmes, et les améliorations au chapitre de la productivité. Le rapport est assez évident.

[*Text*]

Mr. Assad: We're talking about the use of the tax system. I want to avoid criticism of it, but there is no doubt that the tax system has been used to build up private fortunes. I don't see why it couldn't be done to build up ownership by employees.

Do we have the know-how now in Canada to have a successful plan, or do we have to go through certain phases?

Mr. O'Grady: My expectation would be that if this bill were to be enacted immediately, you would not see an instantaneous take-up of the benefits under the bill. You would see a fairly careful scrutiny of the bill, an education process within the trade union movement and various other employee-oriented associations, and then you would start to see a period of experimentation. Certain provinces clearly have had either more direct experience in this sort of experiment or experience in experiments that are analogous to it. British Columbia, Quebec and Nova Scotia, in particular, would come to mind, and my guess would be that you would probably see the first experiments in using the bill take place there, and you would see some in Ontario as well.

There has clearly been an increase in the pools of expertise that are now available to employees who want to explore this option today, in comparison with three or four years ago.

Mr. Assad: When you mention Quebec, are you referring to the efforts through the cooperatives?

Mr. O'Grady: The solidarity fund in Quebec is so large that it has spawned the emergence of various business-consulting pools of expertise that also have an orientation to employee buy-out. Also, the cooperative movement in Quebec is stronger. The CSN in Quebec has been strongly supportive of employee buy-outs, and I believe the last survey of employee ownership in Canada showed that the majority of current instances were in the province of Quebec, about half of them, I believe.

Mr. Assad: I wasn't aware that the employee ownership was on any kind of a scale in Quebec.

Mr. O'Grady: It's modest, and because of the absence of suitable statutory mechanisms it normally has to be pushed into the cooperative model, which is appropriate in some instances and less appropriate in others. It's appropriate, obviously, if the employees are the only stakeholder in the enterprise, but if you're restructuring an existing enterprise, where you're converting some debt to other forms of equity, the cooperative structure is much more cumbersome.

The Chairman: Thank you.

Dr. Wilbee, and he will have to be the last questioner because we're running out of time for the next witness.

Mr. Wilbee (Delta): Thank you very much. I appreciate your information today. Your experience in Canada has been with Algoma, a large company. My experience has been with plywood mills and sawmills in British Columbia, which are trying to do the same type of thing.

[*Translation*]

M. Assad: Nous parlons du recours au régime fiscal. Sans vouloir le critiquer, je dois reconnaître que certains l'ont utilisé pour se bâtir des fortunes. Je ne vois pas pourquoi il ne pourrait pas servir aux travailleurs pour qu'ils deviennent propriétaires de leur entreprise.

Avons-nous, au Canada, le savoir-faire voulu pour mettre sur pied un programme réussi ou devons-nous procéder par étapes?

M. O'Grady: J'ai l'impression que l'adoption immédiate du projet de loi n'aurait pas d'effets instantanés. Les syndicats et les diverses autres associations de travailleurs commenceraient tout d'abord par étudier attentivement la loi, puis, s'ensuivrait une période d'expérimentation. Il est clair que certaines provinces ont déjà fait directement l'expérience de ce genre d'opérations ou d'opérations analogues. La Colombie-Britannique, le Québec et la Nouvelle-Écosse sont les provinces qui me viennent immédiatement à l'esprit et il est probable que les premières expériences seront faites dans ces provinces, ainsi qu'en Ontario.

Il est indéniable que les travailleurs peuvent, de nos jours, se renseigner auprès de sources et de compétences plus nombreuses qu'il y a trois ou quatre ans, s'ils veulent se lancer dans cette voie.

M. Assad: Quand vous avez parlé du Québec, faisiez-vous allusion aux efforts des coopératives?

M. O'Grady: Le fonds de solidarité du Québec est si important qu'il a donné naissance à diverses sources de consultations commerciales spécialisées auxquelles les travailleurs peuvent s'adresser lorsqu'ils envisagent l'achat de leur entreprise. Par ailleurs, le mouvement coopératif est plus fort au Québec. La CSN est nettement en faveur de l'achat des entreprises par les travailleurs et je crois que la dernière enquête effectuée au Canada à ce sujet, a révélé que la majorité, la moitié, je crois, des achats d'entreprises par les travailleurs, avaient eu lieu au Québec.

M. Assad: Je ne savais pas que l'achat d'entreprises par les travailleurs était si importante au Québec.

M. O'Grady: C'est un phénomène relativement limité et, en raison de l'absence de mécanismes réglementaires appropriés, l'opération se fait généralement sous le mode coopératif qui est bien adapté à certains cas et moins bien à d'autres. Le modèle coopératif convient bien si les employés sont la seule partie intéressée par l'entreprise, mais il est beaucoup plus lourd lorsque l'objectif est de restructurer une entreprise existante et de convertir une partie du passif en d'autres formes de participation.

Le président: Je vous remercie.

La parole est maintenant à M. Wilbee, mais ce sera le dernier intervenant, sinon nous n'avons plus de temps à consacrer au prochain témoin.

M. Wilbee (Delta): Merci beaucoup. Vous nous avez donné des informations très utiles. Votre expérience au Canada a porté sur Algoma Steel, une grosse société. De mon côté, j'ai eu une expérience analogue avec des scieries et des usines à bois de Colombie-Britannique.

[*Texte*]

I guess I was interested in the fact that you've been involved with 200 buy-outs in the U.S. Do you feel there's a minimum-sized company, with 5, 10, or 100 employees, below which this is not of value or where it becomes better to let the company go?

Mr. O'Grady: The range of experience in the United States is everywhere from about 50 employees to, I think, about 8,000 to 10,000. Wierton Steel, which was the first and largest that really put employee ownership on the map, involved some 8,000 employees.

There is, I think, a strong sense that a company with fewer than 50 employees is a much more difficult proposition in which to introduce worker ownership and that frankly other restructuring options are probably more suitable in that type of situation.

• 1145

Mr. Wilbee: On the smaller-sized company, are there special provisions that should be incorporated, or do you feel this is adequately covered? You've said it's probably not practical, but if a small company of 25, 30 employees wanted to take over, say, a trucking company or something, driving their own rigs, would there be special provisions?

Mr. O'Grady: I don't see anything in the proposed bill that would make the employee buy-out proposition in a smaller company more difficult than it already is, and I can't immediately think of things one might want to put in the bill that would assist interested employees to a greater extent in that situation.

Mr. Bjornson (Selkirk—Red River): If this bill is successful with the extra tax incentive we put on the employees at Algoma and maybe other steel companies, would you consider this an issue of countervail?

Mr. O'Grady: No. The best advice we had, because we were very actively involved in the framing of Bill 150 in Ontario, is that there is very, very little prospect of this type of arrangement being subjected to countervail.

There is another issue in trade law I might comment on, and that's anti-dumping. The problems the steel industry faces are primarily on the dumping side rather than on the countervail side. That has to do with a rather peculiar American practice of using what they call a constructed cost in determining when dumping is or is not taking place. So it's certainly possible that a company using a scheme like this would have troubles with American trade law under the dumping sections, but in terms of the subsidy countervail, this looks pretty countervail-proof.

Mr. Bjornson: I got the answer that is probably right, but not the answer I wanted to hear.

The Chairman: Thank you very much, Mr. O'Grady. It's been an excellent session. We really appreciate you coming forward before the committee. On behalf of all of us, a very Merry Christmas and a Happy New Year.

Mr. O'Grady: Thank you, Mr. Chairman.

[*Traduction*]

Puisque vous avez participé à 200 rachats d'entreprises aux États-Unis, j'aimerais savoir si vous estimez qu'une compagnie doit avoir une taille minimale, 5, 10 ou 100 employés par exemple, deçà de laquelle l'opération n'est plus rentable?

M. O'Grady: L'expérience américaine dans ce genre d'opérations porte sur des entreprises dont les effectifs varient d'environ 50 à 8 000 ou 10 000 employés. Wierton Steel, qui était la plus grande et la première à proposer l'achat d'actions à ses travailleurs comptait environ 8 000 employés.

Il ressort assez nettement qu'une entreprise de moins de 50 employés se prête beaucoup moins facilement à l'achat d'actions par les travailleurs et qu'il est préférable d'envisager d'autres options de restructuration plus appropriées à ce genre de situation.

M. Wilbee: Pensez-vous qu'il faudrait prévoir des dispositions spéciales pour les petites sociétés ou pensez-vous qu'on a suffisamment tenu compte de leur cas? Vous avez dit que la chose n'est sans doute pas pratique, mais si une petite société de 25 ou 30 employés voulait racheter une petite entreprise de camionnage, par exemple, et conduire ses propres poids lourds, faudrait-il des dispositions spéciales?

M. O'Grady: Je ne vois rien dans le projet de loi proposé qui rendrait le rachat d'une entreprise par les employés d'une petite société, plus difficile qu'à l'heure actuelle et je ne vois pas quelles dispositions pourraient aider davantage les employés concernés, dans pareil cas.

M. Bjornson (Selkirk—Red River): Vu les avantages fiscaux accordés aux employés d'Algoma et peut-être à d'autres aciéries, si ce projet de loi était adopté, pensez-vous qu'il puisse un jour donner matière à l'imposition de droits compensateurs?

M. O'Grady: Non. Nous avons participé activement à la préparation du projet de loi 150 en Ontario et, selon les conseils avisés que nous avons obtenus, il est fort peu probable que ce genre d'entente fasse un jour l'objet de droits compensateurs.

Puisque nous parlons de droit commercial, je dirais quelques mots à propos des mesures anti-dumping. Les accusations de dumping posent un plus gros problème pour l'industrie sidérurgique que les droits compensateurs. Pour déterminer s'il y a ou non dumping, les Américains utilisent une pratique curieuse, celle du coût déterminé par déduction, comme ils disent. Il est donc tout à fait possible qu'une société qui aurait recours à un projet de rachat se heurte aux dispositions législatives américaines sur le commerce, mais je pense qu'en fait de subvention, ce genre d'acquisition ne prête pas le flanc à des mesures de rétorsion.

M. Bjornson: Ce que vous dites est sans doute vrai, mais ce n'est pas précisément la réponse que je voulais.

Le président: Merci beaucoup, monsieur O'Grady. Cette séance a été excellente. Nous vous savons gré d'être venu témoigner devant le comité. Au nom de tous les membres, je vous souhaite un très joyeux Noël et une bonne année.

M. O'Grady: Merci, monsieur le président.

[*Text*]

The Chairman: Perhaps before we hear our next witness, Mr. Perry Phillips, we have a little housekeeping matter we should touch on regarding the next meeting of the committee and witnesses. The Department of Finance, or someone from the minister's office, has asked to come before the committee. Is this agreeable? Could we have them at our next meeting?

Mr. Blenkarn: When are you going to have another meeting?

The Chairman: When the House reconvenes.

Mr. Blenkarn: Mr. Chairman, I think it's important that you have the tax planning people from the Department of Finance here. It's absolutely crucial they be here to go over the detail of the bill in connection with our other material to find out what can be done here.

The Chairman: Agreed. Mr. Butland.

Mr. Butland: Mr. Chairman, I think there is interest from the Ontario revenue department to come forward too.

Mr. Blenkarn: They might come forward too.

The Chairman: The Department of Finance and the Ontario government representatives.

Mr. Butland: Well, Finance or Revenue from the Ontario government.

I might also ask a procedural question. Does prorogation mean the end of the work of the committee? That is it?

Mr. Blenkarn: Yes.

The Chairman: Yes, I'm afraid it is.

Mr. Butland: There is no precedent—

Mr. Blenkarn: Unless you can persuade the government House leader by a deal with your House leader to have the bill re-introduced at the same stage it was in the previous House. That's the only way you can do it. We did that with the bank bill in the last prorogation. That was kind of successful. They are not very happy about doing it, so it might take a little work.

The Chairman: Agreed?

Some hon. members: Agreed.

• 1150

The Chairman: The next witness is Mr. Perry Phillips, President of the Employee Share Ownership Plan Association.

Welcome to the committee on Bill C-327 this morning. Mr. Phillips, you have about 10 minutes and then we will go to questions and answers.

Mr. Perry Phillips (President, Employee Share Ownership Plan (ESOP) Association): Thank you, Mr. Chairman, and I thank the committee for inviting our association to this meeting.

The association would also like to commend Mr. Butland for sponsoring the first federal ESOP legislation. We commend the spirit of the bill.

[*Translation*]

Le président: Avant d'entendre notre prochain témoin, M. Perry Phillips, peut-être pourrions-nous régler quelques petites questions d'intendance à propos de notre prochaine réunion et des témoins. Le ministère des Finances, ou un représentant du Bureau du ministre, a demandé à comparaître devant le comité. Êtes-vous d'accord pour l'entendre? Pourrait-on recevoir ces émissaires lors de notre prochaine réunion?

M. Blenkarn: Et quand aura-t-elle lieu?

Le président: Quand les travaux de la Chambre reprendront.

M. Blenkarn: Monsieur le président, je pense qu'il est important de recevoir les spécialistes de la planification fiscale du ministère des Finances. Il est essentiel qu'ils revoient le détail de ce projet de loi avec nous, en tenant compte de nos autres documents, afin que nous puissions voir ce que nous pouvons faire.

Le président: D'accord. Monsieur Butland.

M. Butland: Monsieur le président, je pense que le ministère du Revenu de l'Ontario voudrait aussi intervenir.

M. Blenkarn: Il pourrait se manifester, lui aussi.

Le président: Les représentants du gouvernement de l'Ontario et du ministère des Finances fédéral.

M. Butland: En ce qui a trait au gouvernement de l'Ontario, ce serait soit le ministère des Finances, soit celui du Revenu.

Puis-je aussi poser une question de procédure? La prorogation signifiera-t-elle la fin des travaux du comité? Ce sera fini?

M. Blenkarn: Oui.

Le président: Oui, malheureusement.

M. Butland: Et il n'y aucun précédent. . .

M. Blenkarn: À moins que vous ne puissiez persuader le leader parlementaire du gouvernement de s'entendre avec votre leader parlementaire à la Chambre pour réintroduire le projet de loi à la même étape où il était parvenu avant la prorogation. C'est la seule façon d'y arriver et c'est ce que nous avons fait pour le projet de loi sur les banques lors de la prorogation précédente. Cela a assez bien marché. Il faut peut-être pousser un peu, car ce n'est pas une suggestion qui fait bondir de joie les intéressés.

Le président: D'accord?

Des voix: D'accord.

Le président: Le prochain témoin sera M. Perry Phillips, président de la Employee Share Ownership Plan Association.

Bienvenue ce matin au Comité chargé d'étudier le projet de loi C-327. Monsieur Phillips, vous disposez d'environ 10 minutes après quoi, nous passerons aux questions et réponses.

M. Perry Phillips (Président, Employee Share Ownership Plan (ESOP) Association): Merci, monsieur le président et je remercie également le comité d'avoir invité notre association à cette réunion.

L'Association aimerait aussi féliciter M. Butland d'avoir parrainé de la première loi fédérale sur les régimes d'achat d'actions par les employés. Nous sommes en parfait accord avec l'esprit de ce projet de loi.

[*Texte*]

The ESOPs have been around a long time. Canada is approximately 18 years behind the United States in ESOP implementation. It's about six years behind the United Kingdom and probably about three years behind the EEC.

In the United States over $60 billion has been invested in ESOPs. Over 10,000 companies have ESOPs implemented, and this represents 13% of the labour force in the United States.

I think certain facts and fables that relate to ESOPs have to be clarified. Basically, the first one is that people who are looking at an ESOP think of it as the mother-pie issue. It automatically means better run companies. It means higher productivity. It means better profits. It means more growth. That's not necessarily the case.

A properly implemented ESOP where employees participate in the management of the company translates into productivity gains of between 8% to 11% per annum. For example, after five years a company with a participative ESOP plan in place will be 50% more productive and, in many cases, more profitable than a non-ESOP-or even ESOP-oriented company that does not have a participative program.

For example, if a company puts in an ESOP but their intent was really as a sop to make the employees think they're going to be owners—in other words, a scam—then this ESOP will not work. In many instances, it's probably better not to put the ESOP in. So under fable number one, research in the U.S. has shown that participative ESOPs increase productivity growth rates of 52% per year higher.

In Ontario, the Toronto Stock Exchange did a study in 1986—our association will be updating it in 1992—where they looked at productivity among ESOP public companies versus non-ESOP TSE-traded public companies, and the results mirrored the U.S. history. Nearly 25% higher productivity in ESOP companies. . .return on capital was 65% higher. Five-year profit growth rate was 95% higher and market performance was 2% to 10% higher.

Fable number two is that ESOPs will prevent plant closures. This is not the case. Again, in the United States where they have 18 years of experience with this kind of situation, out of 10,000 ESOPs, basically 70 to 80 were distress or turnaround situations, such as steel, lumber, trucking. So what you're looking at is less than 1% of the ESOP growth in the United States is turnaround situations, and because of this NCEO, research has also shown that 80% of these distress sales did actually turn around at some point in time.

[*Traduction*]

Les programmes d'achat d'actions existent depuis longtemps. Le Canada a environ 18 années de retard par rapport aux États-Unis en ce qui a trait à leur mise en oeuvre, six ans par rapport au Royaume-Uni et environ trois ans sans doute, par rapport à la CEE.

Aux États-Unis, on a investi plus de 60 milliards de dollars dans ces régimes. Plus de 10 000 sociétés ont mis en oeuvre des programmes ESOP, ce qui représente 13 p. 100 de la population active américaine.

Je pense que nous devons préciser certains faits et infirmer certaines fables au sujet de ces programmes. Premièrement, beaucoup de ceux qui envisagent un tel régime s'imaginent que c'est une solution magique qui améliorera automatiquement l'administration des entreprises et augmentera la productivité, les bénéfices, la croissance et ainsi de suite. Ce n'est pas nécessairement le cas.

Un régime d'actionnariat pour employés qui est bien implanté, où les travailleurs participent à la gestion de la société, se traduit par une hausse de productivité qui se situe entre 8 et 11 p. 100 par année. Par exemple, après cinq ans une société qui a implanté un tel régime aura augmenté sa productivité de 50 p. 100 et sera souvent plus rentable que les entreprises qui n'ont aucun plan comparable ou qui ont des régimes non participatifs.

Si une société met en oeuvre un régime pour tromper ses employés et leur faire croire qu'ils seront propriétaire de l'entreprise, ce régime est voué à l'échec. Dans bien des cas, il vaut sans doute mieux ne rien faire du tout. Donc, quant à cette première fable, la recherche aux États-Unis a montré que les régimes d'actionnariat participatifs pour employés augmentent de 52 p. 100 par an, leur productivité.

En Ontario, la bourse de Toronto a effectué une étude en 1986—que notre association mettra à jour en 1992—laquelle portait sur la productivité des sociétés ouvertes avec régime d'achat d'actions, par rapport à celles de sociétés ouvertes dont les actions sont transigées à la bourse de Toronto, mais qui n'avaient pas de régime d'achat d'action par les employés. Les résultats ont reflété ce qui s'est passé aux États-Unis. Les sociétés qui avaient de tels régimes étaient plus productives que les autres, et cet écart se chiffrait à presque 25 p. 100. Le rendement du capital était aussi de 65 p. 100 plus élevé. L'augmentation de la marge bénéficiaire sur une période de cinq ans se chiffrait à 95 p. 100 et la valeur des actions, avait, elle aussi, augmenté de 2 à 10 p. 100.

La fable numéro deux veut que ces régimes empêchent les fermetures d'usines, ce qui n'est pas le cas. Pour prendre, une fois de plus, l'exemple des États-Unis qui ont 18 années d'expérience en la matière, sur 10 000 régimes d'achat d'actions par les employés, 70 à 80 seulement concernaient des sociétés qui connaissaient de grosses difficultés financières ou qui essayaient de se remettre sur pied dans des domaines comme l'acier, le bois ou le camionnage. Cela signifie que moins de 1 p. 100 des sociétés où l'on a implanté des régimes d'achat d'actions par les employés étaient dans une situation difficile qu'on essayait d'améliorer et la recherche du National Centre for Employee Ownership a aussi montré que, dans 80 p. 100 des cas, la situation de la société en péril s'était en fait améliorée avec le temps.

[*Text*]

The bail-outs get the news coverage. Witness Algoma and Spruce Falls. Our association feels this is unfortunate because we believe a properly implemented ESOP can make a good company great and a great company in Canada a world leader.

On fable number three, ESOPs can anchor capital in Canada. In a global market where capital flows quickly in and out of countries, ESOPs make a difference. If you have local ownership, you're less likely to see this company close down. You're less likely to see that company move its operating facilities out of this local area. This has happened in many regions of the United States. Ohio is one example that was sort of hard hit. It's called the rust belt of the United States. They are one of the leading states in ESOP implementation, which has contributed to a high maintenance of their manufacturing structure.

• 1155

Fable number four is ESOPs must have employees control the company. Research does not bear this out. Only 10% of the ESOPs in the U.S. provide both majority ownership and control.

In a recent study in Ohio, the banks preferred lending to companies that did not have majority employee stock ownership. I think this is a reaction to the fact they'd rather have a management team in place that is only a fair portion of the company. Whether this makes sense in economic terms, the reality is the banks, who are going to be loaning the money, have a preference for employee ownership where the employees do not necessarily have to have control of the company.

If we go back to participative employee management, the control issue is not the key issue. The key issue is allowing employees to be responsible for their own growth within that company, for the profitability of whatever section they're working on. That translates into higher productivity.

Can ESOPs create a more equitable and vital economy? Yes, they can.

Over 10 years, an employee in an ESOP in the United States will have accumulated an ownership stake worth as much as 150% of his annual pay. There have been many cases where employees have retired from public companies with ESOPs where their take-home, after the sale of their stock, has been in the six figures.

Our association just finished our second annual conference in September where we had about 130 people attend. Many companies called me. And these are companies you don't hear about; these are private companies that have

[*Translation*]

Les médias, bien sûr, s'intéressent à ces ventes de détresse, comme en témoignent tous les reportages à propos d'Algoma et de Spruce Falls. Notre association est d'avis que c'est malencontreux, car nous croyons qu'un régime d'achat d'actions par les employés, à condition d'être bien appliqué, peut faire d'une bonne société une entreprise de grand renom et, si elle est canadienne, un chef de file mondial.

Passons au mythe numéro trois, selon lequel ces régimes feront en sorte que le capital restera au Canada. Dans une économie globale où le capital passe rapidement d'un pays à l'autre, les régimes d'achat d'actions par les employés peuvent effectivement modifier l'équation. Si la société est propriété locale, il est moins probable qu'elle fermera ses portes et qu'elle déplacera ses installations ailleurs. Cela s'est produit dans de nombreuses régions des États-Unis, comme l'Ohio, qui a connu de sérieuses difficultés. C'est ce qu'on appelle là-bas la ceinture de rouille économique. C'est l'un des États américains où l'on a mis en place le plus grand nombre de régimes d'achat d'actions par les employés ce qui a quand même contribué au maintien d'une grande partie de son secteur manufacturier.

Le quatrième mythe voudrait que ce soient les employés qui contrôlent la société. La recherche ne confirme pas cela. Ce n'est que dans 10 p. 100 des cas, aux États-Unis, que les employés ont acquis une participation majoritaire et le contrôle de leurs sociétés en vertu d'un de ces régimes.

Lors d'une étude récente effectuée en Ohio, on a constaté que les banques préféraient prêter aux sociétés dont les employés n'étaient pas les actionnaires majoritaires. Je pense que cela est dû au fait que les institutions financières préfèrent que l'entreprise ait une équipe de gestion pleinement apte à diriger la société. Que cela soit sensé ou non sur le plan financier, les banques, qui sont les institutions prêteuses, préfèrent que les employés ne soient pas les actionnaires majoritaires.

Pour en revenir à la participation des employés à la gestion, ce n'est pas vraiment le contrôle qui est la question clé. Ce qui importe, c'est de permettre aux employés d'être responsables de leur propre épanouissement au sein de la société ainsi que de la rentabilité du secteur pour lequel ils travaillent. Cela se traduit par une productivité accrue.

Les régimes d'achat d'actions par les employés peuvent-ils créer une économie plus juste et plus saine? La réponse est oui.

Sur une période de 10 ans, l'employé qui adhère à l'un de ces régimes aux États-Unis accumulera un capital-actions qui pourra valoir jusqu'à 150 p. 100 de son salaire annuel. On cite de nombreux cas d'employés qui ont pris leur retraite après avoir travaillé pour une société ouverte doté d'un de ces régimes et qui, après avoir vendu leurs actions, ont pu prendre leur retraite avec un pécule de six chiffres.

La deuxième conférence annuelle de notre association a eu lieu en septembre; environ 130 personnes y étaient présentes. De nombreuses sociétés m'ont téléphoné. Ce sont des sociétés dont on n'entend pas parler, des sociétés fermées

[*Texte*]

set up very successful ESOPs. They wanted to know how they can help other people be successful in this area. So there's a great amount of goodwill among the ESOP community to spread the advantages of what an ESOP can do.

ESOPs are not magic bullets. Some go bankrupt. Some do poorly. These are the risks. It's an investment. But research again shows that the rewards outweigh the risks. For example, ESOP companies go bankrupt less often than non-ESOP companies. Their rate of return on equity is higher than mutual funds, and they are less likely to default on loans than non-ESOP companies.

Point number two is the American focus. I'll let you read that, and the U.K. experience, at your leisure.

The specific comments we have as an association on Bill C-327 relate to. . .the spirit is there, but we are not so sure the bill addresses some of the issues I would like to point out.

According to the backup material provided and our discussions with Mr. Butland's office, we think the focus of the bill is to provide a structure within which bail-outs and rescues can fit in the future. This has been the focus of many provincial bills throughout Canada—in Nova Scotia, Ontario, B.C., and Manitoba. The U.S. experience shows that less than 1% of their companies were of that nature. So to put in a whole legislative environment for a few companies doesn't make sense to me. It has to encompass not only those companies but the companies that can benefit and can become productive by using an ESOP.

Second, it gives employees the right to require the corporation to sell shares to the ESOP, subsections 10(3) and 10(4). We feel this is a confiscation of the shares of existing shareholders. And there are no incentives included in the bill for selling shareholders. You have to realize that in the United States they have 21 pieces of major legislation, dating from 1974, dealing with the ESOP issue. They've had to evolve their legislation policy to meet the abuses that came from the original ESOP legislation. What they found is they had to give. . .

Is anyone shooting at us?

• 1200

Mr. Blenkarn: That's the noon gun. Don't worry about it.

Mr. Phillips: The need is for an ESOP that meets the needs of various players in this process. One is the employees, no question about it, but the other one is shareholders. You have to have somebody who wants to sell

[*Traduction*]

qui ont mis sur pied des régimes d'achat d'actions par leurs employés qui ont eu beaucoup de succès. Elles voulaient savoir comment faire pour aider d'autres entreprises à réussir dans ce domaine. Celles qui ont implanté ces régimes veulent beaucoup que d'autres en profitent aussi.

Les régimes en question ne sont pas des solutions magiques. Certains font faillite, d'autres périclitent. Ce sont les risques qui court tout investissement. Mais, encore une fois, la recherche montre que les avantages éventuels compensent ces risques. Par exemple, les sociétés qui appliquent un tel régime font faillite moins souvent que les autres. Leur taux de rendement sur le capital propre est plus élevé que celui des fonds mutuels et elles ont moins tendance à ne pas rembourser leurs prêts que les entreprises qui n'appliquent pas un régime d'achat d'actions par les employés.

Dans la partie deux, nous discutons de la situation américaine. Je vais vous laisser lire cette partie, ainsi que celle qui traite de l'expérience du Royaume-Uni quand vous en aurez le temps.

Quant aux observations précises que nous aimerions faire en tant qu'association à propros du projet de loi C-327. . . nous pensons que l'esprit du projet de loi est bon, mais nous doutons que cette mesure tienne compte de certains points que je vais signaler.

D'après les documents d'information qu'on nous a fournis et les discussions que nous avons eues avec le personnel du bureau de M. Butland, nous pensons que le projet de loi vise à créer une structure qui rendra possibles à l'avenir, les acquisitions des sociétés en difficulté et les resçapages d'entreprises. De nombreuses lois provinciales, un peu partout au Canada, ont porté là-dessus, comme en Nouvelle-Écosse, en Ontario, en C.-B. et au Manitoba. Aux États-Unis, par contre, moins de 1 p. 100 des sociétés en cause connaissaient de pareilles difficultés. Par conséquent, le fait de construire toute une infrastructure législative pour quelques compagnies ne me semble pas logique. Le mécanisme doit tenir compte non seulement des sociétés en difficulté, mais aussi de celles qui peuvent tout simplement profiter de ce genre de régime et devenir plus productives.

Deuxièmement, aux termes des paragraphes 10(3) et (4) du projet de loi les employés peuvent exiger que la société vende des actions au régime d'actionnariat pour employés. Pour nous, cela équivaut à confisquer les actions des actionnaires existants. De plus, le projet de loi ne contient aucune mesure incitative à l'endroit des actionnaires qui vendraient leurs actions. Il faut bien comprendre que les États-Unis ont adopté, à cet égard, 21 mesures législatives importantes qui remontent dans certains cas à 1974. Ces lois ont évolué pour permettre de régler les problèmes, les abus découlant des lois initiales portant création de ces régimes. Les Américains ont découvert qu'ils devaient. . .

Est-ce qu'on nous tire dessus?

M. Blenkarn: C'est la canon de midi. Ne vous inquiétez pas.

M. Phillips: Il faut un régime d'achat d'actions par les employés qui réponde aux besoins des divers groupes d'intervenants. L'un de ces groupes est constitué par les employés, cela ne fait aucun doute, mais il faut aussi tenir

[*Text*]

their company. If you're not dealing with a bail-out where the people are buying their jobs, then you're dealing with a company that has to have an owner who wants to sell. If you're not giving them anything, they're not going to sell. In Ontario, a perfect example is that in 1988, when ESOP legislation went in, 9 companies registered. In B.C., which is much more ESOP-oriented, 27 companies have registered. There has to be a supply of companies to sell; otherwise there will be no companies for the employees to buy.

The other thing is you have to give something to the lending institutions. The banks in this country are very conservative, more so than in the United States. In the United States they've been given very liberal tax incentives to loan, so a loan given to an ESOP will be 1% to 2% below the prime rate. This allows many ESOPs, from a cashflow standpoint, to be a viable investment.

In the United States, again, the lending institutions are still looking at these ESOPs strictly as investment. The funds have to come from somewhere. The financial institutions are one component. The equity from the employees and even from the current shareholders is another component, but they all have to mesh into one scheme.

There's no mechanism for guaranteeing liquidity. It's great for an employee to buy a share of the stock, give up his money and never see return on that money.

Mr. Blenkarn: Sell the stock again. . .

Mr. Phillips: That's right. If I'm going to have an employee of mine buy a share, I want to make sure the share is going to be worth something. In a public company that's not a problem. There's a liquid market and down the road they can sell it. In a private company it's a major problem. Unless there is liquidity, what's that stock worth?

There does not appear to be any valuation mechanism for private companies, and the question of value of the shares is apparently left up to a judge. This is a major problem. What is the value of those shares? How does the employee get those shares out? The bill is geared to assist employees and employers. We feel it does nothing to encourage existing shareholders to participate.

The Chairman: Thank you. I should remind the committee that it looks as if someone wants the room at 12:30 p.m., so judge your questions accordingly, please.

Mr. Assad: In the United States in the last eight to ten years there have been a lot of industries—probably in the thousands—small, family-owned, small entrepreneurs in manufacturing that have been destroyed by these buy-outs all over. Hundreds of thousands of Americans have lost their livelihood because of these wild buy-outs that left them selling the company, or they were so much in debt they had to close down and they were selling.

[*Translation*]

compte des actionnaires. Il faut que quelqu'un veuille vendre sa compagnie. S'il ne s'agit pas d'un cas où les employés veulent racheter leur société pour sauver leurs emplois, ce sera alors une entreprise que le propriétaire désire vendre. Si on ne lui donne rien, pourquoi vendrait-il? Je vous cite comme exemple typique, le cas de l'Ontario. En 1988, quand la loi sur les régimes d'achat d'actions par les employés a été adoptée dans cette province, seules neuf sociétés se sont inscrites. En Colombie-Britannique, qui est beaucoup plus axée sur ce genre de régime, 27 sociétés l'ont fait. Il faut qu'il y ait des compagnies qui désirent vendre, sinon, les employés ne pourront rien acheter.

De plus, il faut que les institutions prêteuses y trouvent leur compte aussi. Les banques canadiennes sont très conservatrices, plus encore qu'aux États-Unis où elles profitent d'incitations fiscales très généreuses qui les encouragent à prêter; ainsi, un prêt accordé au titre d'un plan d'achat d'actions par les employés sera accordé à un taux inférieur de 1 ou 2 p. 100 au taux préférentiel. Cela signifie que, sur le plan des liquidités ces régimes peuvent constituer un investissement viable.

Aux États-Unis, les institutions prêteuses continuent de voir ces régimes strictement comme des investissements. Il faut que les fonds viennent de quelque part. Les institutions financières ne sont qu'un élément du plan. Le reste du capital est formé de la participation des employés et même des actionnaires existants, mais ces trois éléments doivent former un tout.

Il n'existe aucun mécanisme qui garantisse la liquidité. C'est magnifique qu'un employé puisse acheter des actions et se départir de son argent sans jamais toucher de dividende.

M. Blenkarn: Il n'a qu'à revendre les actions. . .

M. Phillips: C'est juste. Si l'un de mes employés achète une action, je veux m'assurer qu'elle aura une certaine valeur. Pour les sociétés ouvertes, cela ne pose aucun problème. Le marché existe et l'actionnaire pourra revendre son action plus tard. Mais pour une société fermée, c'est un gros problème. Si les actions ne peuvent être réalisées que valent-elles?

Il ne semble pas y avoir de mécanisme d'évaluation pour les sociétés ouvertes et l'attribution d'une valeur aux actions incombe semble-t-il au juge. C'est un grand problème. Quelle est la valeur de ces actions? Comment l'employé peut-il les revendre? Le projet de loi vise à aider et les employés et les employeurs, mais rien n'encourage les actionnaires actuels à participer.

Le président: Merci. Je me permets de rappeler aux membres du comité que la pièce a été réservée par quelqu'un d'autre à partir de 12h30, semble-t-il, et je vous prierais aimablement de moduler vos questions en conséquence.

M. Assad: Aux États-Unis, au cours des huit ou dix dernières années, de nombreuses sociétés—des milliers, sans doute,—petites, familiales, de petites manufactures, dans certains cas—, ont été détruites un peu partout par ces rachats d'entreprises. Des centaines de milliers d'Américains ont perdu leur gagne-pain à cause de ces rachats sauvages. Les entreprises ont dû vendre pour une raison ou pour une autre ou alors, elles s'étaient tellement endettées qu'elles ont dû fermer leurs portes et vendre.

[*Texte*]

Would you say that in your experience—and 18 years is quite a jump on this in the United States—have there been any cases where ESOP-owned companies in the States have been victims of somebody trying to buy them out?

Mr. Phillips: I don't think there's any difference between an employee share ownership company and one that's not, in that sense. If the company is doing well and has been identified by a large conglomerate as an area they want to get into, then an offer will be made. In many cases this is one way the original employee owners liquidate their stockholding. So it's not necessarily a negative if they're bought out, and at that particular point in time that's how they liquidate their assets. That has happened. But in many cases the ESOPs do not sell. The whole purpose of putting the ESOP together was that employees wanted control over their futures, so they keep that as a methodology.

• 1205

Mr. Assad: It's not a guarantee against buy-outs, but the idea of the ESOP to begin with was to secure their own employment, and they weren't going to leave it in anybody's hands afterward.

Mr. Phillips: I think there's a price to everything, and the employees make the decision. If the buy-out makes sense for the company on a long-term basis, then they will make that decision. You can be sure that it will be made with the knowledge that it's good for the local economy, good for the employees and good for the company. The decision would not be made strictly for shareholders who might live across the country or perhaps in another part of the world.

Mr. Assad: You mentioned the fact that our banks are much more conservative. Why do banks in the United States hesitate to lend money when the employees are in control of the company? Do they have any basis for this?

Mr. Phillips: As financial institutions, banks are more comfortable dealing with management than with the general work force. It's who you're comfortable dealing with. As they experience greater impact I think that will lessen, but I think that's it. That's the system that's in place now.

Mr. Assad: The cooperative movement has been going on in Quebec for many years. That province has some big cooperatives. Some have been successful. Because of their experience in cooperatives and their experience, do you think they would be best suited to go into an ESOP sort of operation?

Mr. Phillips: Even though Quebec has had a solidarity fund for a long time, there have not been a lot of ESOP formulations. Again, to date the ESOP legislation across the country really has not been ESOP legislation. It's been labour-sponsored, mutual fund type of pools that have generated that kind of capital. It has not focused on the actual employee who says we're going to allow you to buy your company and this is how we are going to do it. So again,

[*Traduction*]

D'après votre expérience—et je comprends que les États-Unis nous ont devancé de 18 ans, ce qui n'est pas peu—y a-t-il eu là-bas des sociétés qui appartenaient en tout ou en partie aux employés par le biais d'un régime d'achat d'actions qui ont été la proie d'un de ces rachats d'entreprises?

M. Phillips: À ce propos, je ne pense pas que la présence ou l'absence d'un régime d'achat d'actions par les employés y change quoi que ce soit. Si un gros conglomérat décide de se lancer dans le domaine d'activité d'une société prospère sur laquelle il a jeté son dévolu, il lui fera une offre. Dans bien des cas, cela permet aux employés propriétaires de liquider leurs actions. Ce n'est donc pas nécessairement une mauvaise chose que l'on rachète leur société, car cela leur permet de réaliser leur avoir. Cela s'est déjà produit. Mais dans de nombreux cas, les sociétés à régime d'actionnariat refusent de vendre. Après tout, ces régimes visaient à ce que les employés puissent prendre en main leur avenir et c'est pour eux, le moyen d'y parvenir.

M. Assad: Ces régimes ne constituent pas une garantie contre les acquisitions, mais les régimes d'achats d'actions par les employés visaient, au départ, à ce qu'ils puissent garantir leur propres emplois et ils ne lâcheront plus facilement les reines par la suite.

M. Phillips: Je pense que tout à un prix et ce sont les employés qui décident. Si l'acquisition proposée est une bonne affairs, à long terme, c'est aux employés qu'il incombes de prendre la décision. Vous pouvez être certain qu'ils le feront en tenant compte des retombées avantageuses que l'acquisition aura sur l'économie locale, les employés et la société. La décision ne sera pas prise strictement dans l'intérêt des actionnaires qui peuvent être éparpillés au peu partout au Canada ou dans le monde.

M. Assad: Vous avez dit que nos banques étaient beaucoup plus conservatrices que qu'aux États-Unis. Pourquoi les banques américaines hésitent-elles à accorder des prêts quand ce sont les employés qui ont en main le contrôle de leur société? Ces hésitations sont-elles fondées?

M. Phillips: En tant qu'institutions financières, les banques préfèrent traiter avec la direction plutôt qu'avec les travailleurs en général. C'est simplement une question d'habitude. Je crois qu'au fil du temps, lorsque ces régimes auront acquis plus de poids, elles se sentiront plus à l'aise, mais que voulez-vous? C'est le système qui existe à l'heure actuelle.

M. Assad: Le mouvement coopératif existe au Québec depuis de nombreuses années. On trouve dans cette province de grosses coopératives, dont certaines ont connu du succès. À cause de leur expérience, pensez-vous que ces coopératives soient des entités les mieux placées pour s'engager dans ce genre de régime?

M. Phillips: Bien qu'un fonds de solidarité existe au Québec depuis longtemps, on n'a pas implanté beaucoup de régimes d'actionnariat pour employés dans cette province. Les lois portant sur ces régimes un peu partout au pays, je le répète, n'ont pas vraiment ce genre de régime. Ce sont des fonds de type mutuel, parrainés par les syndicats qui ont permis de recueillir le capital nécessaire. Il ne s'agissait pas de régimes axés sur l'employé, lui permettant d'acheter sa

[*Text*]

there hasn't been a bad formation in Quebec, but there hasn't been a lot of it.

Mr. Assad: If we have a plan, should it be national rather than letting each province come up with its own legislation?

Mr. Phillips: It has to be national, absolutely.

Mr. Assad: Thank you.

Mr. Blenkarn: In your view this bill is really a situation where an existing company that's not doing too well is being taken over, so you are really forcing the purchase of a majority share in the company.

Mr. Phillips: Correct.

Mr. Blenkarn: So your view is that the ESOPs that work are ESOPs where people are able to buy into a piece of a public or private company. I agree with you that there's no problem in a public company, but what happens in a private company where. . .10% of a private company is nothing, it doesn't even give you the right to elect a director.

Mr. Phillips: In the United States it's the issue of repurchase liability. It's the liability for the private companies—how they fund the purchase of that employee when he retires.

Mr. Blenkarn: Is an insurance policy taken out at that point to buy that share up?

Mr. Phillips: There are several methodologies. You can set up an insurance policy, you can set up a sinking fund within the corporation, you can set up a reserve, you can set up several companies. . .as they attain their goals they can go public, so they would transfer the non-liquidity into a liquid state. And the other option is to sell.

Mr. Blenkarn: So in your view this bill would only be worthwhile for the takeover of an existing company that was in trouble. You're really forcing the existing owners to sell out. You effectively force them to make a sale.

Mr. Phillips: That's the way we read it.

Mr. Blenkarn: That's the way I read it too. But even under this bill, there's no way that people can necessarily get their money back.

Mr. Phillips: That's right.

Mr. Blenkarn: Because there's no market.

Mr. Phillips: That's right. You have to create that market.

Mr. Blenkarn: And there's no provision in the bill for the repurchase or the cashing in of the stock or whatever, is there?

Mr. Phillips: That's right.

• 1210

Mr. Blenkarn: So would your view then be that the trustees who are suggested here would in fact have to try to keep stock available for new people coming along or keep a price on the stock?

[*Translation*]

société selon des modalités précises. La situation à cet égard n'a donc pas été mauvaise au Québec, mais ce n'est pas un mouvement très répandu.

M. Assad: Devrions-nous mettre au point un plan national plutôt que de permettre à chaque province d'édicter ses propres lois?

M. Phillips: Le régime doit être national, cela ne fait aucun doute.

M. Assad: Merci.

M. Blenkarn: Donc, vous êtes d'avis que ce projet de loi vise le cas de sociétés en difficulté qui font l'objet d'une vente forcée où l'on oblige un peu les gens à devenir actionnaires majoritaires.

M. Phillips: C'est exact.

M. Blenkarn: Vous pensez donc que les bons régimes d'actionnariat pour employés sont ceux qui permettent aux employés d'acheter des actions de sociétés ouvertes ou fermées. Je suis d'accord pour dire avec vous que les sociétés ouvertes ne posent aucun problème à cet égard, mais que se passe-t-il dans le cas de sociétés fermées. Le fait de détenir 10 p. 100 des actions d'une telle société ne vous donne pratiquement aucun droit, même pas celui d'élire un administrateur.

M. Phillips: Aux États-unis c'est l'élément de passif que constitue l'éventuel rachat qui est une source d'inquiétude. Les sociétés fermées se demandent comment financer le rachat des actions de l'employé qui prend sa retraite.

M. Blenkarn: Souscrit-on une police d'assurance à ce moment-là pour acheter ces actions?

M. Phillips: Il y a plusieurs méthodes. On peut souscrire une police d'assurance, constituer un fonds d'amortissement, de réserve, ou former plusieurs sociétés. . . À mesure qu'elles atteignent leurs objectifs, les sociétés peuvent devenir des sociétés ouvertes dont les actions peuvent, désormais, être réalisées. L'autre possibilité est de vendre, tout simplement.

M. Blenkarn: Donc, à votre avis, ce projet de loi ne serait utile qu'en cas d'acquisition d'une société qui connaît des difficultés. Vous forcez, en fait, les propriétaires à vendre.

M. Phillips: C'est notre interprétation.

M. Blenkarn: C'est la mienne aussi. Mais, malgré ce projet de loi, il n'existe aucune façon de garantir que les gens pourront récupérer leur argent.

M. Phillips: C'est exact.

M. Blenkarn: Parce qu'il n'y a pas de marché.

M. Phillips: C'est exact; il faut le créer.

M. Blenkarn: Et le projet de loi ne contient aucune disposition de rachat ou de vente d'actions, n'est-ce pas?

M. Phillips: C'est exact.

M. Blenkarn: Donc, selon vous, les fiduciaires dont le projet de loi fait état, devraient faire en sorte que les actions soient mises à la disposition des nouveaux acheteurs, ou qu'elles soient assorties d'un prix?

[*Texte*]

Mr. Phillips: You would have to have some mechanism, either through a buy-sell agreement or some funding arrangement, to have some kind of liquidity attached to that stock. Otherwise, as you say, if I buy 1% or 10% of a non-liquid asset, its value is zero.

Mr. Blenkarn: That's right. That is why it is value for what you can sell it for, and if you cannot sell it, well, you do not have any value at all.

Mr. Phillips: That's right.

Mr. Blenkarn: And if these were defunct companies to start with, then of course they probably would not have any value anyway.

Mr. Phillips: That's right. I think Algoma is a good example.

Mr. Blenkarn: But essentially your organization tries to encourage companies to take on share ownership by employees.

Mr. Phillips: Yes.

Mr. Blenkarn: Frankly, I agree with you. I think it is an awfully important move.

I always found the great problem was in trying to design something for private corporations, to figure out how you ever made them liquid enough to be able to buy someone out. That is very fine if it is a relatively small share and the other owners are relatively wealthy and can afford to buy you out at a value of some kind. But once you get to the point where the employees are numerous and have, say, a third or 40% of the company, you get a terrible situation in terms of a liquidity.

Mr. Phillips: It is an actuarial calculation in many instances, because it depends on the mix of your employees, if they are young or old, when they are going to retire, if they are all retiring at one time. Then you have a problem. If your mix is that kind of mix, and your employees are older and you are coming to the end in the ESOP, then management puts into place various scenarios to affect that buy-out.

Mr. Blenkarn: Well, that is good enough, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Blenkarn. Mr. Butland.

Mr. Butland: I want to recount a phone call I had yesterday. An anonymous phone caller said he was tracking the bill and wanted to know if there was any hope at all for it. He said their company is going to close. The parent company is going to close it. It is turning a profit. There may in fact not be a willing seller, but there could be a very willing buyer.

There are people in the closets who would like very much to purchase the company for which they work, but there is little or no opportunity. So they are looking for any advantage, any motivation at all, to move forward.

He said, fax me a copy of the bill, because I do not want my boss to catch me accepting any fax like this. I still do not know who it is, but he said he would call me back later.

[*Traduction*]

M. Phillips: Il faudrait un mécanisme quelconque, soit une entente d'achat-rents ou un fonds, qui assure à ces actions une certaine liquidité. Autrement, comme vous le dites, le fait d'acheter 1 ou 10 p. 100 d'un actif non liquide me laisse Gros-Jean comme devant.

M. Blenkarn: C'est exact. C'est pourquoi, la valeur d'une action correspond à ce qu'on peut en tirer, et si elle est invendable, elle n'a aucune valeur.

M. Phillips: C'est juste.

M. Blenkarn: Et s'il s'agit de sociétés moribondes au départ, ces actions n'auraient sans doute aucune valeur de toute façon.

M. Phillips: C'est exact. Je pense qu'Algoma en est un bon exemple.

M. Blenkarn: Mais, essentiellement, votre association essaie d'encourager les sociétés à permettre la participation financière des employés.

M. Phillips: Oui.

M. Blenkarn: Je suis d'accord avec vous, franchement. Je pense que c'est une initiative très important.

Pour moi, le grand problème a toujours été de savoir comment faire pour que les sociétés fermées aient assez de liquidités pour racheter une entreprises. S'il s'agit d'un petit paquet d'actions et que les autres propriétaires sont relativement riches et peuvent se permettre de les racheter, tout va bien. Mais si les employés sont nombreux et possèdent un tiers ou 40 p. 100 de la société, on se retrouves dans une situation terrible en fait de liquidités.

M. Phillips: Ce sont des calculs actuariels qu'il faut faire dans bien des cas, car tout dépend de la composition de votre personnel,—les employés sont-ils jeunes ou vieux, quand vont-ils prendre leur retraite, vont-ils tous la prendre en même temps? Là, vous auriez un problème, car si vos employés approchent de l'âge de la retraite et que le régime d'actionnariat touche à sa fin, il faut alors que la direction ait prévu divers scénarios pour effectuer le rachat.

M. Blenkarn: Eh bien, cela me satisfait, monsieur le président.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Blenkarn. Monsieur Butland.

M. Butland: Je veux vous parler d'un appel téléphonique anonyme que j'ai reçu hier. Mon interlocateur anonyme m'a dit qu'il suivait avec intérêt l'évolution du projet de loi et voulait savoir s'il avait des d'aboutir. Il m'a informé que sa société était sur le point de fermer ses portes à l'initiative de la société-mère qui réalisera un profit. Il se peut, dans ce cas, que le vendeur en soit pas consentant, mais il se peut fort bien aussi qu'un éventuel chlient soit disposé à acheter.

Il y a des employés qui, sans le dire, aimeraient beaucoup acheter la société où ils travaillent, mais ils n'ont pratiquement aucune occasion d'y arriver. Ils cherchent donc un avantage, une motivation quelconque pour aller de l'avant.

Mon interlocuteur m'a demandé de lui faire parvenir un exemplaire du projet de loi par télécopieur chez lui, pour éviter que son patron ne le surprenne avec ce document. Je ne connais toujours pas son identité, mais il a dit qu'il me rappelerait plus tard.

[*Text*]

Was it not the Hon. Otto Jelinek who spoke to your group? When we called his office to ask what he had said with regard to employee stock ownership plans, they said, well, he just spoke on the referendum. For the record, what did he say?

Mr. Phillips: Well, actually Mr. Otto Jelinek spoke at our second conference. Mr. Floyd Laughren spoke at our first conference. At the second conference, Mr. Jelinek did talk about the referendum. I would say 95% of his talk was about the referendum. That was just before the referendum and we understood that was what he was going to talk about. He also indicated that he had sympathy for our goals and the desire for some kind of help for employees to buy.

If you look at the recent mini-budget, there has been a change in the RRSP rules, which is going to make it a lot easier. This is one of the things we wanted. Actually, the associations in B.C., for example, predate our association and they have been trying to get the RRSP rules changed for a long while.

That was the gist of it: 95% of it was the referendum and 5% was commending our association for going forward in this area.

Mr. Butland: In seeking out witnesses to come very quickly, in a matter of a week, it was difficult so I appreciate the five who have come forward.

• 1215

I don't know how many organizations out there are involved directly or indirectly, and are all of you operating independently of one another? Is there not at least a call to some sort of conference where you all get together and come up with a common strategy, perhaps, that you can place before us? I'm not suggesting that this is not a positive step.

Mr. Phillips: The associations we're aware of are the B.C. association and ours. I'd like a list of others if you have names.

Mr. Butland: They're not associations. We had a professor the other day from the University of Saskatchewan—

Mr. Phillips: Professor Long?

Mr. Butland: Yes. For 15 years he's done nothing else but.

Mr. Phillips: Yes, he's put out some studies. Also Professor Nightingale out of Queen's is very involved in ESOPs. So we're involved with a lot of these people. I would say we're at the cutting edge right now. This bill is right at the front. As I say, in the United States 21 major pieces of legislation were passed, and it's a question of pulling it together right now, no question.

Mr. Butland: Thanks, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you very much. Mr. Thompson, do you have any questions?

[*Translation*]

N'était-ce pas l'honorable Otto Jelinek qui a pris la parole devant vous? Quand nous avons téléphoné à son bureau pour lui demander ce qu'il avait dit au sujet des régimes d'actionnariat pour employés, on nous a répondu qu'il avait parlé du référendum. Qu'a-t-il dit, pour ma gouverne?

M. Phillips: En fait, M. Otto Jelinek a pris la parole à notre deuxième conférence. M. Floyd Laughren s'est adressé à nous lors de la première conférence. La deuxième fois, donc, M. Jelinek a effectivement parlé du référendum. Je dirais que 95 p. 100 de son allocution portait sur ce sujet. C'était juste avant le référendum et nous avons compris que ce serait le sujet de son discours. Il a aussi dit qu'il était sensible à nos objectifs et favorable à l'action d'une aide pour la prise de participation par les employés dans leur société.

Si vous parcourez le récent mini-budget, vous verrez qu'on a modifié les règles qui régissent les REER, ce qui va beaucoup faciliter les choses. C'était un de nos objectifs. Les associations qu'on trouve en Colombie-Britannique existaient avant la nôtre et ont assayé de faire modifier ces règles depuis longtemps.

Voilà donc la teneur de son discours; dont 95 p. 100 portait sur le référendum et 5 p. 100 consistait en félicitations adressées à notre association pour le travail que nous faisons dans ce domaine.

M. Butland: Nous n'avons pu donner qu'une semaine de préavis aux témoins et nous avons eu du mal à en trouver aussi rapidement; je comprends que c'était difficile et je désire témoigner mon appréciation aux cinq personnes qui ont bien voulu comparaître.

J'ignore combien d'organisations s'intéressent à cette question, directement ou indirectement et si vous agissez indépendamment les uns des autres? Ne pourriez-vous pas vous réunir à l'occasion d'une conférence quelconque pour mettre au point une stratégie commune que vous pourriez nous soumettre? Je n'essaye pas de dire que votre initiative ne va pas dans la bonne direction.

M. Phillips: Mous ne connaissons que l'association de la Colombie-Britannique à part de la nôtre. Si vous avez des noms à nous fournir, je vous saurais gré de m'en donner la liste.

M. Butland: Ce ne sont pas des associations. Nous avons entendu un professeur de l'université de la Saskatchewan l'autre jour. . .

M. Phillips: Le professeur Long?

M. Butland: Oui. Depuis 15 ans il ne fait rien d'autre.

M. Phillips: Oui, il a publié quelques études. Le professeur Nightingale de l'université Queen's s'intéresse aussi activement aux régimes d'achat d'actions. Nous avons donc des rapports avec plusieurs de ces personnes. Je dirais que nous sommes au tout premier rang dans ce domaine, tout comme ce projet de loi, d'ailleurs. Comme je l'ai dit, aux États-Unis on a adopté 21 mesures législatives importants et il s'agit, sans aucun doute maintenant, de se mobiliser et d'agir.

M. Butland: Merci, monsieur le président.

Le président: Merci beaucoup. Monsieur Thompson, avez-vous des questions?

[*Texte*]

Mr. Thompson (Carleton—Charlotte): No.

The Chairman: Mr. Assad, do you have any more?

Mr. Assad: No, thank you.

The Chairman: Mr. Blenkarn.

Mr. Blenkarn: No. I think it was an excellent presentation.

The Chairman: Thank you very much for coming before the committee, Mr. Phillips. We appreciate it.

Mr. Phillips: Thank you.

The Chairman: Merry Christmas and a Happy New Year to you.

Mr. Phillips: Same to you.

The Chairman: The committee now stands adjourned to the call of the chair.

[*Traduction*]

M. Thompson (Carleton—Charlotte): Non.

Le président: Monsieur Assad, avez-vous d'autres questions?

M. Assad: Non, je vous remercie.

Le président: Monsieur Blenkarn.

M. Blenkarn: Non. Je pense que nous avons entendu un excellent exposé.

Le président: Merci beaucoup d'avoir bien voulu comparaître devant le comité, monsieur philips. Nous vous en savons gré.

M. Phillips: Merci.

Le président: Joyeux Noël et bonne année.

M. Phillips: Et à vous aussi.

Le président: La séance est levée jusqu'à nouvelle convocation du président.

MAIL POSTE
Canada Post Corporation/Société canadienne des postes
Postage paid Port payé
Lettermail Poste-lettre
K1A 0S9
Ottawa

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canada Communication Group — Publishing
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Groupe Communication Canada — Édition
45 boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESSES

John O'Grady, Technical Advisor, United Steelworkers of America.

Perry Phillips, President, Employee Share Ownership Association.

TÉMOINS

John O'Grady, Conseiller technique, Métallurgistes Unis d'Amérique.

Perry Phillips, président, «Employee Share Ownership Association».

Available from Canada Communication Group — Publishing, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

CA1
XC3
-1992

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 3

Tuesday, February 2, 1993

Chairman: Ralph Ferguson

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 3

Le mardi 2 février 1993

Président: Ralph Ferguson

Minutes of Proceedings and Evidence of the Legislative Committee on

BILL C-327

An Act to assist employees to purchase a controlling shareholding in the corporation that employs them and to amend the Income Tax Act in consequence thereof

Procès-verbaux et témoignages du Comité législatif sur le

PROJET DE LOI C-327

Loi visant à favoriser l'achat par les employés d'un bloc de contrôle de la société commerciale qui les emploie et modifiant la Loi de l'impôt sur le revenu en conséquence

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

Third Session of the Thirty-fourth Parliament,
1991-92-93

Troisième session de la trente-quatrième législature,
1991-1992-1993

25298—1

LEGISLATIVE COMMITTEE ON BILL C-327

Chairman: Ralph Ferguson

Members

Mark Assad
David Bjornson
Steve Butland
Maurice Foster
Jim Hawkes
Allan Koury
Greg Thompson
Jacques Vien—(8)

(Quorum 5)

Sandy Birch

Clerk of the Committee

Pursuant to Standing Order 114(3):

On Tuesday, February 2, 1993:

Jim hawkes replaced Len Gustafson;

Allan Koury replaced Stan Wilbee.

COMITÉ LÉGISLATIF SUR LE PROJET DE LOI C-327

Président: Ralph Ferguson

Membres

Mark Assad
David Bjornson
Steve Butland
Maurice Foster
Jim Hawkes
Allan Koury
Greg Thompson
Jacques Vien—(8)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

Sandy Birch

Conformément à l'article 114(3) du Règlement:

Le mardi 2 février 1993:

Jim Hawkes remplace Len Gustafson;

Allan Koury remplace Stan Wilbee.

Published under authority of the Speaker of the
House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre
des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, FEBRUARY 2, 1993
(4)

[*Text*]

The Legislative Committee on Bill C-327, An Act to assist employees to purchase a controlling shareholding in the corporation that employs them and to amend the Income Tax Act in consequence thereof, met at 11:15 o'clock a.m. this day, in Room 371, West Block, the Chairman, Ralph Ferguson, presiding.

Members of the Committee present: Mark Assad, Steve Butland and Maurice Foster.

Other Members present: Len Gustafson and Stan Wilbee.

In attendance: From the Legislative Counsel Office: Robert Walsh, General Legislative Counsel. *From the Research Branch of the Library of Parliament:* Kevin Kerr, Research Officer. *From Public Bills Office:* Bill Farrell, Legislative Committee Clerk.

Witnesses: From the Department of Finance: Len Farber, Director, Tax Legislation Division, Tax Policy Branch; Carol Muirhead, Chief, Tax Legislation Division, Tax Policy Branch; Simon Thompson, Officer, Tax Legislation Division, Tax Policy Branch; Peter Gusen, Chief, Personal Income Tax Division, Tax Policy Branch and Richard Laliberté, Assistant Director, Personal Income Tax Division, Tax Policy Branch.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Friday, November 27, 1992 relating to Bill C-327, An Act to assist employees to purchase a controlling shareholding in the corporation that employs them and to amend the Income Tax Act in consequence thereof. (*See Minutes of Proceedings and Evidence, Tuesday, December 1, 1992, Issue No. 1*).

Len Farber made a statement and, with the other witnesses, answered questions.

At 12:25 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Marc Bosc

Clerk of the Committee

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 2 FÉVRIER 1993
(4)

[*Traduction*]

Le Comité législatif chargé du projet de loi C-327, Loi visant à favoriser l'achat par les employés d'un bloc de contrôle de la société commerciale qui les emploie et modifiant la Loi de l'impôt sur le revenu en conséquence, se réunit à 11 h 15, dans la salle 371 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Ralph Ferguson (*président*).

Membres du Comité présents: Mark Assad, Steve Butland et Maurice Foster.

Autres députés présents: Len Gustafson et Stan Wilbee.

Aussi présents: Du Bureau des conseillers législatifs: Robert Walsh, conseiller législatif général. *Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement:* Kevin Kerr, attaché de recherche. *Du Bureau des projets de loi d'intérêt public:* Bill Farrell, greffier de conseiller législatif.

Témoins: Du ministère des Finances: Len Farber, directeur, Législation de l'impôt, Politique de l'impôt; Carol Muirhead, chef, Législation de l'impôt, Politique de l'impôt; Simon Thompson, agent, Législation de l'impôt, Politique de l'impôt; Peter Gusen, chef, Impôt des particuliers, Politique de l'impôt; Richard Laliberté, directeur adjoint, Impôt des particuliers, Politique de l'impôt.

Conformément à son ordre de renvoi du vendredi 27 novembre 1992, le Comité reprend l'étude du projet de loi C-327, Loi visant à favoriser l'achat par les employés d'un bloc de contrôle de la société commerciale qui les emploie et modifiant la Loi de l'impôt sur le revenu en conséquence (*voir les Procès-verbaux et témoignages du mardi 1er décembre 1992, fascicule nº 1*).

Len Farber fait un exposé puis, avec les autres témoins, répond aux questions.

À 12 h 25, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Marc Bosc

[*Text*]

EVIDENCE

[*Recorded by Electronic Apparatus*]

Tuesday, February 2, 1993

• 1116

The Chairman: Members of the committee, this is a committee for Bill C-327. The legislative clerk we have with us today is Marc Bosc. Sandy Birch is in the hospital for a few days. We also have Kevin Kerr here, research officer. Our legal adviser is not with us at this point.

Our witnesses today are from the the Department of Finance: Mr. Farber, Director, Tax Legislation Division; Carol Muirhead, Chief, Tax Legislation Division; and Simon Thompson, Peter Gusen, and Richard Laliberté. We would ask you to proceed with your testimony today.

Mr. Len Farber (Director, Tax Legislation Division, Tax Policy Branch, Department of Finance): Thank you, Mr. Chairman. We very much appreciate the opportunity to appear before this committee today and welcome the opportunity to comment on the income tax measures in Bill C-327, dealing with employee share ownership plans.

Let me state at the outset that we have no difficulty with the underlying principles of employee stock ownership plans. We do not dispute that such programs may lead to improved labour management relationships and employee productivity. The committee heard from witnesses familiar with these arrangements during its December sessions and therefore has a good idea of how the ESOPs work. The department must be concerned, however, whenever further income tax incentives are proposed, about their relationship with existing programs, their effectiveness, and their ultimate cost.

I think it is important to provide the committee with an overview of the current provisions of the Income Tax Act that encourage employee ownership of shares. Some of these provisions are generally available and some are directed specifically at employees.

First, to deal with some of the specific measures, there is the treatment of capital gains in general. As you know, this government's philosophy when it took power was to introduce this measure under the lifetime capital gains exemption, which was a provision designed to reward success and not necessarily an incentive to take on risk. In our dealing with capital gains, only three-quarters of the gains are actually taxable. The $500,000 level of the lifetime capital gains exemption is generally available for gains on the shares of Canadian-controlled private corporations. As the 1992 budget measure will eliminate the capital gains exemption for real estate assets, the exemption will now be even more targeted to equity investments, and particularly shares of those types of companies this bill is attempting to address.

[*Translation*]

TÉMOIGNAGES

[*Enregistrement électronique*]

Le mardi 2 février 1993

Le président: Membres du Comité, nous nous réunissons pour étudier le projet de loi C-327. Le greffier du Comité pour aujourd'hui est Marc Bosc. Sandy Birch est à l'hôpital pour quelques jours. Nous avons également avec nous Kevin Kerr, qui est agent de recherche. Notre conseiller juridique n'est pas présent pour le moment.

Nous accueillons aujourd'hui des représentants du ministère des Finances: M. Farber, directeur, Division de la législation de l'impôt; Carol Muirhead, chef de service à la même division; et Simon Thompson, Peter Gusen et Richard Laliberté. Vous avez la parole.

M. Len Farber (directeur, Division de la législation de l'impôt, Direction de la politique de l'impôt, ministère des Finances): Merci monsieur le président. Nous vous sommes reconnaissants de nous donner aujourd'hui l'occasion de nous exprimer devant votre Comité pour commenter les dispositions fiscales du projet de loi C-327 traitant des régimes d'achat d'actions par les employés.

Je tiens à dire dès le départ que nous n'avons aucune objection, en principe, aux régimes d'achat d'actions par les employés. Nous reconnaissons volontiers que les programmes de ce genre sont susceptibles d'améliorer les relations de travail et la productivité des employés. Le Comité a entendu, en décembre dernier, des témoins qui connaissent bien les arrangements de ce genre, et ses membres ont donc une assez bonne idée de la façon dont cela fonctionne. Toutefois, dès que l'on propose d'introduire de nouveaux encouragements fiscaux, le Ministère doit s'interroger sur la façon dont les mesures proposées vont s'intégrer aux programmes existants, sur leur efficacité et, en définitive, sur leurs coûts.

Il me semble important de passer en revue, à l'intention des membres du Comité, les dispositions actuelles de la Loi de l'impôt sur le revenu qui visent à encourager les employés à acquérir des actions de leur entreprise. Certaines de ces dispositions s'adressent à tous, et d'autres, uniquement aux employés.

Commençons par les mesures qui s'adressent aux employés. Il y a d'abord le traitement général des gains de capital. Comme vous le savez, lorsque le gouvernement actuel a pris le pouvoir, il a décidé, pour des raisons de principe, de créer une exemption à vie pour gains de capital, disposition qui visait à récompenser le succès, pas nécessairement à encourager les gens à prendre des risques. C'est ainsi que les trois quarts seulement des gains en capital sont imposables. L'exemption à vie pour gains de capital au montant de 500 000$ est généralement applicable aux gains réalisés sur les actions d'entreprises privées sous contrôle canadien. Comme le budget de 1992 va éliminer l'exemption pour gains de capital dans le cas des actifs immobiliers, l'exemption s'appliquera désormais encore davantage à l'achat d'actions et, en particulier, d'actions des entreprises qui sont précisément visées par le projet de loi à l'étude.

[*Texte*]

As well, in the treatment of dividend income Canada encourages share ownership through the dividend tax credit mechanism. As the amount of the dividend tax credit for an individual does not depend on the amount of corporate tax actually paid by the corporation, this means that equity ownership in start-up corporations not in tax-paying positions are actually encouraged through this mechanism.

• 1120

As well, on the treatment of interest expenses with regard to the acquisition of shares, these are deductible in respect of interest paid on loans to buy shares. It is deductible not just from income from that particular share or that source but also from any source of income.

In addition, Mr. Chairman, there are provisions in the Income Tax Act with respect to labour-sponsored venture capital corporations. In 1985 the government provided a matching 20% federal investment tax credit, up to a maximum of $700 per year with respect to shares in labour-sponsored venture capital corporations established under provincial law. These venture capital corporations provide small-and medium-sized businesses access to capital.

Under the 1988 budget, the government allowed for the establishment of national labour-sponsored venture capital corporations for the same purpose. The 1992 budget increased the limit to a $1,000 credit. The economic statement announced further improvements in these programs.

The focus of these programs, Mr. Chairman, is to provide broadly based pools of capital to which small and medium-sized businesses can have access. Employees and other investors are encouraged to invest in these pools and thus participate in the growth of this sector.

The rules setting out the investments permitted for RRSPs have been liberalized over the last number of years. In 1985 it was announced that shares in qualifying small business corporations would be eligible investments for RRSPs. One of the restrictions, however, was that shares in an employee-controlled corporation were not qualifying shares for members of that employee-controlling group.

One of the new measures proposed in Minister Mazankowski's economic statement of December 2, 1992, proposed to remove the existing prohibition against RRSP investing in employee-controlled corporations. Measures are still in place, however, to ensure that a shareholder is genuinely dealing at arm's length with a corporation in which an investment is made.

Mr. Chairman, with respect to treatment of employee stock options, another measure dealt with within the Income Tax Act, employee options offer a relatively risk-free way to participate in the growth of an employer. If the employer is a

[*Traduction*]

En autre, en ce qui concerne le traitement du revenu de dividendes, Revenu Canada encourage la propriété d'actions au moyen du crédit d'impôt pour dividendes. Comme le montant du crédit d'impôt pour dividendes auquel a droit un particulier ne dépend pas du montant d'impôt sur les sociétés que paie l'entreprise en question, il s'ensuit que ce mécanisme encourage les contribuables à faire l'acquisition d'actions de nouvelles entreprises ne payant pas d'impôts.

Il y a ensuite le traitement des frais d'intérêt sur les emprunts contractés pour faire l'acquisition d'actions; on peut non seulement déduire le montant de cet intérêt du revenu provenant de l'action que l'on a ainsi achetée, mais le déduire également de tout revenu provenant de n'importe quelle source de revenu.

De plus, monsieur le président, la Loi de l'impôt sur le revenu comprend des dispositions sur les corporations à capital de risque de travailleurs. En 1985, le gouvernement fédéral a instauré un crédit d'impôt pour investissement de contrepartie de 20 p. 100, jusqu'à concurrence de 700$ par année, applicable à l'achat d'actions de corporations à capital de risque de travailleurs établies aux termes de la législation provinciale. Ces corporations à capital de risque aux petites et aux moyennes entreprises d'acquérir du capital.

Dans son budget de 1988, le gouvernement permis l'établissement de corporations nationales à capital de risque de travailleurs pour les mêmes raisons. Le budget de 1992 a porté la limite du crédit d'impôt à 1 000$. Dans l'exposé économique de décembre, on a annoncé de nouvelles améliorations à ces programmes.

Tous ces programmes, monsieur le président, ont pour objet de constituer des réservoirs de capitaux appartenant à un grand nombre d'actionnaires et dans lesquels peuvent puiser les petites et moyennes entreprises. Les employés et d'autres investisseurs sont encouragés à investir dans ces fonds et, ainsi, à participer à la croissance de ce secteur.

Les règles précisant quels investissements sont permis dans les régimes enregistrés d'épargne retraite ont été assouplies ces dernières années. En 1985, on a annoncé que les actions de petites entreprises admissibles pourraient désormais constituer un investissement dans un REER. Cependant, il y avait des restrictions, notamment le fait que les actions d'une entreprise appartenant majoritairement à ses employés n'étaient pas admissibles pour les membres du groupe d'employés détenant le bloc de contrôle.

L'une des nouvelles propositions énoncées dans l'exposé économique du ministre Mazankowski, le 2 décembre 1992, consistait à supprimer cette mesure empêchant d'investir dans un REER les actions d'entreprises appartenant majoritairement aux employés. Toutefois, on a, laissé en place certaines dispositions visant à s'assurer que l'actionnaire n'a aucun lien de dépendance envers la société dans laquelle il investit.

Monsieur le président, la Loi de l'impôt sur le revenu prévoit une autre mesure permettant aux employés de participer sans trop de risques à la croissance de leur entreprise, soit le régime d'options d'achat d'actions

[*Text*]

Canadian-controlled private corporation, any gains of an employee with respect to a share acquired by the exercise of an option are not recognized until the share is disposed of by the employee. Where the share is one of a public corporation, the gain is recognized when the option is exercised; however, only three-quarters of any such gains are recognized.

The capital gains exemption would be available with respect to the portion of the gain relating to the period after the option is exercised. Where an employer offers up an option in a particular share, there is another mechanism under which the government has, through riskless investments, provided the right for employees to exercise it or not at a given point in time. Clearly if the share has gone up in value and it's a share of a Canadian-controlled private corporation, that option would be exercised. It would be a means of gaining equity ownership in the particular employer, at no risk. Ultimately those shares can be disposed of at capital gains rates, or exercising the lifetime capital gains exemption may not be subject to tax.

Alternatively, if those shares were to decrease in value under the same set of circumstances, that employee would not exercise the option. He therefore would not be in a position whereby he would be risking any capital involved in the acquisition of shares of that particualr employer.

These measures in total, when taken together, provide billions of dollars of tax assistance. I'm not trying to suggest that these measures, in the context of Bill C-327, would in themselves cost billions. But when one totals up the cost of these various measures, which are indeed available to all taxpayers in Canada, a significant amount of tax dollars are provided in order to encourage and to stimulate people to invest in equity shares in the various corporations.

If any further tax assistance was to be provided for employee stock ownership plans, it must be considered in the context of the measures I've already described. Are the proposed new measures consistent with the existing tax regime? This by necessity would require an assessment of risk fairness, as well as any additional cost of such tax assistance.

• 1125

Bill C-327 proposes that 50% of contributions by employees to a registered employee stock ownership plan be allowed as a deduction when computing income. Maximum contributions cannot exceed 10% of the employee's gross earnings or $10,000, whichever is less. Distributions from the employee stock ownership plan would generally be treated as the sale of a security. We assume the distributions from an employee stock ownership plan are intended to be tax-free, to the extent that the individuals have not used up their lifetime capital gains exemption. These measures, while providing a tax-effective incentive to invest, do run counter to the current philosophy that I described earlier, that of encouraging equity investment.

[*Translation*]

accordées à des employés. Dans le cas d'un employé d'une corporation privée dont le contrôle est canadien, le profit réalisé sur une action acquise dans le cadre d'un tel régime d'options d'achat d'actions n'est pas reconnu tant que l'employé n'a pas vendu l'action. Dans le cas d'une action d'une corporation publique, le profit est reconnu au moment où l'employé exerce l'option d'achat; toutefois, seulement les trois quarts de ce projet sont pris en ligne de compte.

L'exemption pour gain de capital est applicable à la partie du gain réalisée après que l'employé a exercé l'option d'achat. Quand un employeur offre une option d'achat d'une action donnée, il y a un autre mécanisme utilisé par le gouvernement pour permettre aux employés de choisir, à un moment donné, d'exercer ou non cette option, ce qui leur donne l'occasion d'investir sans risque. Il est évident que si la valeur de l'action augmente et qu'il s'agit d'une corporation privée dont le contrôle est canadien, l'employé exercera l'option. C'est pour lui un moyen de prendre sans risque, une participation au capital de son employeur. Il peut ensuite revendre ses actions aux taux applicables aux gains de capital ou, s'il bénéficie de l'exemption à vie pour biens de capital, le projet réalisé n'est pas imposable.

Par contre, si la valeur des actions baisse, toute chose étant égale par ailleurs, l'employé n'exercera pas l'option. Il ne court donc aucun risque.

Globalement, toutes ces mesures représentent une aide fiscale qui se chiffre dans les milliards de dollars. Je ne dis pas que le projet de loi C-327 coûterait des milliards, mais si on additionne le coût de toutes ces mesures, dont peuvent, bien sûr, se prévaloir tous les contribuables du Canada, on constate que des dépenses fiscales considérables sont déjà engagées en vue d'encourager les gens à investir dans l'achat d'actions des diverses sociétés.

S'il faut offrir une aide fiscale additionnelle dans le cadre des régimes d'achat d'actions par les employés, une telle mesure doit être considérée dans le contexte de toutes les autres mesures que j'ai déjà énumérées. Les nouvelles mesures proposées sont-elles compatibles avec le régime fiscal actuel? Pour répondre à cette question, il faut évaluer le risque et les dépenses additionnelles qu'entraînerait une telle aide fiscale.

Dans le projet de loi C-327, on propose que les employés qui participent à un régime enregistré d'achat d'actions de leur employeur puissent déduire de leur revenu la moitié de leur cotisation à un tel régime. La cotisation maximale ne pourrait dépasser 10 p. 100 du revenu brut de l'employé ou 10 000$, la moins élevée des deux sommes étant retenue. De façon générale, la distribution des actions aux employés dans le cadre d'un tel régime serait considérée comme la vente d'un titre. Nous présumons que la distribution des actions se ferait en franchise d'impôt dans la mesure où les personnes en cause n'ont pas déjà utilisé leur exemption à vie pour gains de capital. Les mesures proposées constitueraient une incitation fiscale à investir, mais elles sont contraires à la philosophie actuelle que j'ai décrite tout à l'heure et qui consiste à encourager l'investissement dans la propriété des entreprises.

[*Texte*]

As I described earlier, in general the Income Tax Act rules are structured to reward success, for example, through the preferential tax treatment of capital gains and dividends. It would indeed be an unparalleled program which provided both up-front tax assistance in the context of the measures outlined in Bill C-327, and for no tax upon distribution from an employee stock ownership plan.

It's important to point out that there are risks attached to investing in shares of one's employer. Typically, if one looks at the U.S. experience, an investment in one's employer is often a retirement type of investment as well. Putting all of your eggs in one basket—in other words, having your job as well as your retirement savings totally reflective of your position in that company—does pose some risks. When one looks at what has been happening in the economy in the last number of years, this has potential for significant risk.

In the context of fairness, Mr. Chairman, a deduction with respect to the acquisition of equity shares for employees, as opposed to a broad-based incentives that the other provisions I've described now have—this would discriminate in favour of employees, as opposed to the general population. In certain circumstances, depending on the type of corporation issuing the equity shares, it could provide for some distortions in the marketplace because of the differing cost of the shares in terms of that investment.

Finally, Mr. Chairman, the revenue cost of these additional measures is something I think is of crucial consideration. While we can't provide a specific number, the revenue forgone for an additional measure of this type—clearly dependent upon the take-up—could in the hundreds of millions of dollars. In this context, when one is looking at competing resources, one has to pay particular attention to cost aspects as well.

In conclusion, while we accept the philosophy underlying an incentive measure for employee acquisitions of their employer's shares, a number of measures, as I have described, already encourage this. Greater tax assistance through this mechanism, on top of the measures that presently exist in the Income Tax Act to encourage employee ownership, would be at a significant additional cost.

Mr. Chairman, these are some general opening comments to try to lay out the structure of what is in the Income Tax Act at the present time, but without dealing with the specific aspects of Bill C-327. I have a number of people here who have expertise in the various aspects of the Income Tax Act, have researched this bill, and have looked into the technical aspects of it. We would be pleased to answer any questions on this presentation or on any aspects of the bill.

The Chairman: Thank you. Do you have any copies of your brief?

Mr. Farber: What I have, Mr. Chairman, is not suitable for distribution at the present time, but I will get it typed and will fill in whatever I can for you. Hopefully I can have it distributed to you in the next number of days.

[*Traduction*]

Comme je l'ai dit tout à l'heure, de façon générale, les règles stipulées dans la Loi de l'impôt sur le revenu visent à récompenser le succès, par le traitement fiscal préférentiel accordé aux gains de capital et aux dividendes par exemple. Ce serait vraiment un programme sans précédent que celui qui offrirait à la fois une déduction fiscale initiale en vertu du projet de loi C-327 et la distribution en franchise d'impôt des actions dans le cadre d'un régime d'achat d'actions par les employés.

Il importe de signaler que l'achat d'actions de son employeur comporte des risques. Si l'on regarde ce qui se passe aux États-Unis, les employés achètent souvent des actions de leur employeur aux fins de leur épargne retraite. Mettre ainsi tous ses oeufs dans le même panier—autrement dit, que son emploi et que son épargne-retraite reposent entièrement sur le poste que l'on occupe—comporte certains risques. Quand on voit ce qui se passe depuis quelques années dans l'économie, il est évident qu'en agissant ainsi, on court des risques considérables.

Je voudrais maintenant aborder la question de l'équité, monsieur le président. Une déduction pour l'acquisition, par les employés, d'actions de leur employeur, par opposition à des stimulants fiscaux généraux comme ceux que j'ai décrits précédemment, favoriserait en quelque sorte les employés au détriment du grand public. Dans certaines circonstances, selon le genre d'entreprise qui émet les actions, une telle déduction pourrait causer un certain déséquilibre dans le marché boursier, à cause de la variation du coût de ces actions.

Enfin, monsieur le président, les dépenses fiscales qu'entraîneraient ces mesures me semblent d'une importance cruciale. Nous ne pouvons pas le définir de façon précise, mais les dépenses fiscales subies dans le cadre d'une mesure de ce genre pourraient s'élever à des centaines de millions de dollars, bien que cela dépendrait évidemment de l'intérêt manifesté. Compte tenu des ressources limitées, il faut examiner très attentivement cet aspect de la question.

En conclusion, s'il nous semble valable, en principe, d'offrir un stimulant fiscal pour aider les employés à faire l'acquisition d'actions de leur employeur, il existe déjà, comme je l'ai mentionné, un certain nombre de mesures qui encouragent l'achat d'actions. L'aide fiscale fournie par ce mécanisme, ajoutée à toutes les mesures qui existent déjà en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu à cet égard, comporterait un coût supplémentaire non négligeable.

Monsieur le président, il s'agit là de propos préliminaires de nature générale par lesquels on a tenté de nous décrire ce que contient mais sans aborder précisément le projet de loi C-327. Mes collaborateurs ici présents sont spécialisés dans divers aspects de la Loi de l'impôt sur le revenu et se sont penchés sur les aspects techniques du projet de loi proposé. Nous sommes tout disposés à répondre aux questions, qu'elles soient générales ou qu'elles portent sur un aspect précis du projet de loi.

Le président: Merci. Avez-vous des exemplaires de votre mémoire?

M. Farber: Monsieur le président, j'ai seulement des notes manuscrites, mais je vais les faire dactylographier et vous en faire parvenir copie au cours des prochains jours.

[*Text*]

The Chairman: Thank you.

• 1130

Mr. Foster (Algoma): You suggested that the costs. . .the tax expenditure of the proposed Bill C-327 is very high; you talked in terms of hundreds of millions of dollars. I wonder if you could compare that to the existing mechanisms that are available in terms of tax expenditures. You mentioned the venture capital corporation approach and a number of other mechanisms. In the specific example where a company is about to close because of international considerations of the ownership and so on, there isn't any very neat or effective incentive mechanism, as I understand it. Could you describe what mechanisms there are and how costly they are compared to the Bill C-327 proposal?

We've had some witnesses here who suggested using the RRSP mechanism and so on. I think most of us are familiar with what is proposed in the bill, but the problem is that there aren't very good mechanisms available under existing laws to do this, yet we see all kinds of companies almost with the ownership ready to shut them down and not very good mechanisms for employees to take them over. When we look at the examples around the country, I guess there aren't that many. I think of Dorin's Northern Breweries in northern Ontario and the Kapuskasing examples. Those seem to have been very successful in developing or maintaining companies in a viable state.

I wonder if you could compare the existing mechanisms with what is proposed in Bill C-327, looking at the effectiveness and the tax expenditure costs.

Mr. Farber: Mr. Chairman, I'll have my colleagues deal with some of the tax expenditure costs, but by way of an opening comment to try to address or put in context the point you were raising, those two examples you cite were bought out by employees and were made successful under existing provisions of the Income Tax Act without any upfront type of incentive. Certainly interest deductibility, capital gains exemptions, the preferential treatment of dividend income—these are all measures that lend themselves to that kind of takeover, certainly the provisions with regard to RRSPs and the self-directed plans in particular. So I think, Mr. Chairman, there certainly are mechanisms that have worked and have worked reasonably effectively.

However, in the context of the bill and the specific question, there are a host of different types of arrangements that one can contemplate in the context of acquiring either an existing company or the assets of a company that wants to get out of a certain field.

In the Spruce Falls example, if my understanding is correct, the assets were already there. If I recall correctly, a new corporation was actually set up to take over the assets, and the equity shares that had been distributed to employees

[*Translation*]

Le président: Merci.

M. Foster (Algoma): Vous avez dit que le coût du projet de loi C-327 serait très élevé, en termes de dépenses fiscales. Vous avez parlé de centaines de millions de dollars. Pourriez-vous comparer ce coût à celui des mesures qui existent déjà et dont les contribuables peuvent profiter. Vous avez parlé des sociétés de capital-risque et d'autres mécanismes. Prenons le cas précis d'une entreprise qui est sur le point de fermer ses portes parce que ses propriétaires estiment y être poussés par la conjoncture internationale, etc. Si je comprends bien, il n'y a pas actuellement d'encouragement fiscal vraiment ciblé ou efficace dans un tel cas. Pourriez-vous décrire les mécanismes qui existent et nous dire combien ils coûtent, comparé à ce que l'on propose dans le projet de loi C-327?

Des témoins nous ont dit que l'on devrait recourir aux dispositions des REER, etc. Je crois que la plupart d'entre nous connaissent bien ce que l'on propose dans le projet de loi, mais le problème, c'est que les lois en vigueur ne prévoient pas de très bons mécanismes qui permettraient actuellement de faire cela. Pourtant, il y a plein d'entreprises que les propriétaires s'apprêtent à fermer, et il n'y a pas de très bons mécanismes permettant aux employés de les racheter. En tout cas, on n'en voit pas beaucoup d'exemples au Canada. Il y a la brasserie Dorin's Northern, dans le Nord de l'Ontario et l'usine de Kapuskasing. Dans ces deux cas, on semble avoir très bien réussi à poursuivre l'exploitation de l'entreprise et même à la rentabiliser.

Pourriez-vous comparer les mécanismes qui existent actuellement avec ceux que l'on propose dans le projet de loi C-327, sur le plan de l'efficacité et du coût exprimé en dépenses fiscales.

M. Farber: Monsieur le président, je vais demander à mes collègues de traiter de certains aspects des dépenses fiscales, mais je voudrais d'abord replacer en contexte le cas des deux entreprises que vous avez citées. L'un et l'autre ont été rachetées par des employés et ont été rentabilisées aux termes des dispositions actuelles de la Loi de l'impôt sur le revenu, sans qu'il ait été nécessaire d'accorder une déduction fiscale initiale. Chose certaine, la déductibilité des intérêts, l'exemption pour gains de capital, le traitement préférentiel des dividendes sont autant de mesures qui encouragent ce genre de rachat par les employés, de même que les dispositions concernant les REER, en particulier les régimes auto-administrés. Je pense donc, monsieur le président, qu'il existe indéniablement des mécanismes qui ont donné des résultats assez satisfaisants.

Toutefois, s'agissant du projet de loi à l'étude, et pour répondre à la question précise, il y a une foule d'arrangements différents que l'on pourrait envisager pour permettre l'achat d'une entreprise existante ou des actifs d'une société qui veut se retirer d'un domaine donné.

Dans l'exemple de Spruce Falls, je crois que les actifs existaient déjà. Si je me rappelle bien, on a créé une toute nouvelle société pour reprendre les actifs de l'ancienne et les actions que l'on a distribuées aux employés à ce moment-là

[*Texte*]

at that point were basically treasury shares. Certain arrangements had been conducted with the creditors to allow for a line of credit and to facilitate the employees conducting the business.

With regard to the brewery example you were mentioning, my understanding is that it wasn't a takeover of the company. It was actually an asset the company had in possession that they were vacating, and the employees actually acquired that asset through some type of mechanism, again with a more than likely beneficial credit facility in order to enable them actually to take over the operation, to provide the necessary labour and management, and to conduct the business in that way.

• 1135

In terms of the incentive measure, I don't know to what extent the employees who took over those particular businesses put up employee capital. I would have thought that a lot of the capital under those situations was actually debt-financed capital, interest on which would be deductible against the profits or whatever else was there, or other types of tax arrangements that may well have been put in place, such as limited partnerships or other arrangements whereby some of the losses through the business could well have been flowed out.

I don't understand, and I don't know what the tax attributes of the particular investments are. Each one would be distinguished on its own facts and what attributes would be available through the Income Tax Act relevant in really determining how that was best structured, but certainly interest deductibility would have been one of the major aspects of it.

Mr. Foster: I quoted those two examples because they are really the exception. Literally thousands of businesses have shut down because there weren't immediately available mechanisms such as are in the Bill C-327 proposal.

I wonder if you could compare what's proposed here with the most obvious mechanisms that you see as available under existing income tax law.

Mr. Farber: It's difficult to compare, because the examples come about at different points in time. The examples you are raising are with regard to businesses that are non-operational and that employees are taking over to ensure their continued operation and to secure their jobs and their positions within the company.

Many of the provisions I described earlier, particularly with respect to employee stock options, for example, are for ongoing businesses whereby stock options are given to employees either as incentive types of measures, as rewards or bonuses for work performed, things of that nature, or just to ensure that labour-management relationships are such that employees take over a portion, even control, of existing businesses.

Labour-sponsored venture capital corporations were set up to ensure that the unions have an ongoing role in labour-management relationships and actually direct money through their members to small and medium-sized businesses, where they take equity positions.

[*Traduction*]

étaient essentiellement des actions de trésorerie. Certains arrangements avaient été pris avec les créanciers pour permettre l'octroi d'une marge de crédit et pour aider les employés à prendre en main l'entreprise.

Dans le cas de la brasserie que vous avez mentionnée, si je comprends bien, on n'a pas vraiment racheté l'entreprise. C'est plutôt un actif que l'entreprise avait en sa possession et dont elle voulait se débarrasser; les employés ont acheté cet actif en faisant jouer certains mécanismes, encore une fois probablement grâce à l'octroi de facilité de crédits bénéficiaires permettant aux employés de prendre en main l'exploitation, de fournir la main-d'oeuvre et l'encadrement nécessaires et de gérer l'affaire.

Quant à la mesure d'encouragement, je ne sais pas dans quelle mesure les employés qui ont repris ces entreprises y ont investi eux-mêmes des capitaux. Je pense plutôt que dans des situations semblables, on a recours au financement par emprunt, l'intérêt à payer pouvant être déduit dans ce cas des bénéfices réalisés, ou à d'autres types d'arrangements fiscaux, comme les sociétés en commandite qui permettent d'éponger en partie les pertes.

Je ne sais pas quelles sont les caractéristiques fiscales de ces investissements. Chacun est bien particulier et les dispositions de la Loi de l'impôt sur le revenu qui s'y rapportent varient de l'un à l'autre, mais il est évident que la déductibilité de l'intérêt est une caractéristique importante.

M. Foster: J'ai cité ces deux exemples parce qu'il s'agit vraiment d'exceptions. Des centaines d'entreprises, littéralement, ont fait faillite parce qu'elles n'ont pas pu se prévaloir des mécanismes comme ceux proposés dans le projet de loi C-327.

Pourriez-vous comparer ces mécanismes à ceux que prévoit déjà la Loi de l'impôt sur le revenu?

M. Farber: Difficilement parce que le moment de l'intervention n'est pas le même. Vous citez le cas d'entreprises qui ont fait faillite et qui sont reprises par des employés qui veulent ainsi sauver leurs emplois.

Bon nombre des dispositions que je viens de vous décrire, en particulier en ce qui touche au régime d'option d'achat d'actions, s'adressent aux entreprises dont la situation financière est solide et qui cherchent soit à favoriser la participation des employés à l'entreprise, soit à les récompenser pour leur rendement, soit encore simplement à assurer un climat de relations syndicales-patronales qui incitent les employés à acquérir une participation dans l'entreprise, voire une participation majoritaire.

Les corporations agréées à capital de risque de travailleurs ont été constituées pour permettre aux syndicats de participer à la gestion des entreprises et d'acquérir une participation, par l'intermédiaire de leurs membres, dans les petites et les moyennes entreprises.

[*Text*]

So all these measures contribute to more employee participation in various employers right across the country without having to provide an incentive type of measure under a disaster scenario where the company may not remain operational. These are ongoing measures that provide for continued viability and continued employee participation in their particular employers.

The focus of the incentives is different from that of an up-front risk incentive to encourage employees to take particular equity interests in a particular employer. As I said earlier, that has to be put in focus with existing measures that deal with lower rates of capital gains taxation and capital gains exemptions on the way out or on the disposition of those particular shares.

Mr. Wilbee (Delta): My apologies for being late. It's one of those mornings when we are shuffling between committees. This is a very fascinating thing, and I'm sorry I missed your testimony earlier.

Coming from the coast and being involved quite heavily with Canadian Airlines, where the employees tell me they're having 10% of their wages deducted as a share purchase to help salvage the company, I'm interested in your reaction to the tax treatment of companies where the employees are going to be the owners or the majority shareholders, versus a situation like Canadian Airlines, where they obviously will be minority shareholders, no matter what. Should they be receiving the same type of tax treatment, or are we going to provide extra benefit for the companies where the employees will be the owners?

• 1140

Mr. Farber: I'm not exactly sure how to answer that question, because, as you know, we are not proposing any particular tax treatment. We are trying to address those aspects of this bill that propose to provide an incentive measure for employees who acquire or have the capability of acquiring a controlling interest in their employers.

As you know, a controlling interest is something that is not definitive in terms of the quantity of shares. When one thinks about contol one usually thinks about 51% of the outstanding shares. As you well know, that does not necessarily mean control. One can exercise control over a company with far less than 50% of the shares if that block is going to vote as a block.

In that context, while this particular bill does propose to provide an incentive measure to encourage employees to acquire control of companies, there are certain provisions within this bill, from our reading of it and our interpretation, that we believe would provide some difficulty in its administration. For example, there is a period of time under which control is to be capable of being had. When is the incentive given? Is it given the day the employee buys the share, or are the shares accumulated in a trust for four or five years until control has been achieved? Issues of that nature, in my view, would be difficult to administer for Revenue Canada in the context of when the incentive is

[*Translation*]

Toutes ces mesures visent donc à permettre aux employés d'acquérir une participation dans l'entreprise pour laquelle ils travaillent sans recourir à des mesures d'encouragement au cas où ladite entreprise soit au bord de la faillite. Il s'agit donc de mesures dont l'objet est d'assurer la viabilité des entreprises et de favoriser l'acquisition par les employés d'une participation au sein de celles-ci.

L'objectif visé n'est donc pas d'inciter les employés à prendre des risques en achetant des actions, à des fins spéculatives, dans l'entreprise pour laquelle ils travaillent. Comme je le faisais remarquer plus tôt, il ne faut pas oublier que ceux qui vendent les actions qu'ils détiennent dans une entreprise donnée peuvent déjà se prévaloir d'une exemption pour gain en capital.

M. Wilbee (Delta): Je prie les témoins d'excuser mon retard. C'est encore un de ces matins où l'on court d'un comité à l'autre. Ce sujet est passionnant, et je regrette d'avoir manqué votre témoignage.

Je représente une circonscription de la côte et je m'intéresse de près au cas des Lignes aériennes Canadien International. Des employés de cette société me disent qu'ils essaient de la sauver en versant 10 p. 100 de leur salaire pour acheter des actions. Que pensez-vous du traitement fiscal accordé aux entreprises dont les employés vont devenir propriétaires ou actionnaires majoritaires comparé à celui réservé à une entreprise comme les Lignes aériennes Canadian International, dont les employés détiendront toujours une participation minoritaire, quoiqu'il arrive. Le traitement fiscal devra-t-il être le même ou faut-il envisager d'offrir des avantages supplémentaires aux entreprises qui appartiennent aux employés?

M. Farber: Je ne sais pas exactement comment répondre à cette question car, comme vous le savez, nous ne proposons aucun traitement fiscal particulier. Nous sommes ici pour vous donner des précisions au sujet des dispositions du projet de loi qui visent à inciter les employés à acquérir un bloc de contrôle dans leur entreprise.

Comme vous le savez, d'une société à une autre une même proportion d'actions détenues ne donnera pas un bloc de contrôle. On croit généralement que le fait de détenir 51 p. 100 des actions en circulation vous assure le contrôle d'une société . Comme vous le savez, ce n'est pas nécessairement le cas. On peut contrôler une société même si l'on détient beaucoup moins de 50 p. 100 des actions, pourvu qu'il s'agisse du bloc d'actions le plus important.

Cela étant, s'il est vrai que le projet de loi vise à inciter les employés à acquérir un bloc de contrôle dans les sociétés pour lesquelles ils travaillent, certaines de ses dispositions pourraient, à notre avis, susciter des difficultés administratives. Ainsi, on précise dans le projet de loi la période au cours de laquelle le bloc de contrôle peut être acquis. Quand les employés peuvent-ils se prévaloir de la mesure d'encouragement? Est-ce au moment où ils achètent les actions ou est-ce quatre ou cinq années plus tard lorsque suffisamment d'actions ont été acquises pour qu'ils détiennent un bloc de contrôle? À mon avis, cette disposition causera certaines difficultés à Revenu Canada. Comme je le

[*Texte*]

given. It also provides, as I said in my opening comments, an unparalleled type of incentive in the context of the Canadian income tax system, because we already have a number of different incentive measures which reward success.

The lifetime capital gains exemption ensures, at least through a Canadian controlled private corporation if you have shares of such a corporation, that the disposition up to $500,000 is tax-free. If one were to give an incentive on the way in up to a certain amount, and then an incentive on the way out, we're looking at a measure which gives you an after-tax return almost immediately buying into it and a tax-free return on the way out, which would be an incentive unparalleled in our tax system and would certainly, in terms of fairness, create a bias in favour of employees buying up ownership interests or controlling interests, in their employers.

Mr. Wilbee: This is one of my concerns with the legislation, that it would treat companies of different sizes differently. In other words, employees of a small company wouldn't have access to the same benefits that the employees of a large company would have. Also, I think that any type of employee participation is of value, and to say they must have the majority ownership is a problem with the bill as I see it. I don't know if you want to comment on that or whether you feel that's a political argument.

Mr. Farber: At the end of the day, they're all political arguments. I don't think I want to engage in the political argument, but just to comment on your point, I'm not sure I totally agree with you on the differentiation. I think in fact this may be more prone to employees of smaller companies utilizing the benefits, because there's more chance of control in a smaller company than there would be in a large public company. Shares of large public companies are quite widely held, and as such it would—

• 1145

Mr. Wilbee: By small I was thinking of 10 employees versus 100.

Mr. Farber: I think you're absolutely correct that probably the smaller the company the more difficult it may be to gain control, because they're closely held companies, and therefore the owners, who are really synonymous with the corporation, would probably be very reluctant to give up control. It's probably a family-held type of business. On the other hand, the next stage between that kind of company and the medium-sized company, or the medium-sized company, may be exactly the type of corporation that might prove accessible in the context of an employee buy-out or employees gaining control. I think the focus of this bill would certainly be towards those kinds of companies.

In the context of a specific type of incentive provision to provide for employee ownership of shares in corporations, I would share your views that a broader-base type of provision, as we now have in the context of the lifetime capital gains exemption, which grants an exemption to anybody, to any shareholder—any person owning an equity share that has a gain is broad-based—is a much more viable type of incentive and doesn't discriminate between owners.

[*Traduction*]

faisais également remarquer dans ma déclaration préliminaire, le projet de loi crée une mesure d'encouragement sans précédent dans le régime fiscal canadien, qui comporte déjà un certain nombre de mesures d'encouragement visant à récompenser la réussite.

L'exemption à vie pour gains en capital s'élève à 500 000$. On peut s'en prévaloir lorsqu'on vend des actions dans une corporation privée sous contrôle canadien. Si à cette mesure d'encouragement s'ajoutait une mesure visant à inciter les employés à acquérir des actions, il s'agirait d'une mesure assurant un rendement après impôt presque immédiat à l'achat des actions et un rendement non imposable à la vente de celles-ci, et donc d'une mesure d'encouragement tout à fait exceptionnelle qui avantagerait très clairement les employés détenant un bloc de contrôle dans l'entreprise qui les emploie.

M. Wilbee: C'est ce que je crains, c'est-à-dire que la loi ne traitera pas de la même façon toutes les entreprises. Autrement dit, les employés des petites entreprises n'auraient pas droit aux mêmes avantages que les employés des grandes sociétés. À mon avis, toute participation des employés à l'entreprise est importante, et je ne vois pas pourquoi il faudrait avantager uniquement ceux qui détiennent un bloc de contrôle. Qu'en pensez-vous, à moins que vous préfériez ne pas vous prononcer parce que l'argument vous semble politique?

M. Farber: En définitive, tout est politique. Je ne veux pas ouvrir un débat sur cette question, mais je ne suis pas tout à fait d'accord avec la distinction que vous faites. En fait, je crois que cette mesure d'indication risque de s'appliquer davantage aux employés des petites sociétés puisqu'il est plus facile d'acquérir un bloc de contrôle dans une petite entreprise que dans une grande société ouverte. En effet, les sociétés ouvertes comptent normalement beaucoup d'actionnaires. . .

M. Wilbee: Je songeais à une entreprise qui compterait 10 employés par opposition à celle qui en compte 100.

M. Farber: Vous avez sans doute parfaitement raison de croire que plus l'entreprise est petite, plus il sera difficile aux employés d'en acquérir le contrôle, car les petites sociétés comptent souvent peu d'actionnaires, lesquels sont parfois même les propriétaires de la société, ce qui explique qu'ils hésiteront à renoncer au contrôle de l'entreprise. Dans bien des cas, il s'agit d'entreprises familiales. Ce sont peut-être cependant exactement les entreprises qui se situent entre ce type d'entreprise-là et les entreprises de taille moyenne dont les employés sont suceptibles de racheter les actions ou d'en acquérir un bloc de contrôle. À mon avis, ce sont surtout ces entreprises-là que vise le projet de loi.

Je reconnais cependant avec vous que si l'objectif était d'inciter les employés à acquérir une participation dans les entreprises qui les emploient, on devrait recourir à une disposition de portée plus vaste comme l'exemption à vie pour gains en capital dont pourrait se prévaloir n'importe lequel actionnaire, de manière à ne pas avantager qui que ce soit.

[*Text*]

Mr. Butland (Sault Ste. Marie): I appreciate all of you folk being here. I don't necessarily like the message, but I won't shoot the messengers; it's not appropriate.

You have listed a litany of, call them what you will, incentives, breaks for people to get involved in purchasing or becoming a majority shareholder, a minority shareholder. This bill was based on the Algoma Steel situation, perhaps inappropriately, but that's what got the whole thing going. All of the things you have listed, were the Algoma employees party to any of those credits or anything that finance offers to people across the country? What I'm trying to say is how practical and relevant is what is available to the real world out there?

Mr. Farber: Mr. Chairman, in terms of its practicality and availability, I must say it's certainly practical and it is available. To what extent any particular employee or group of employees can avail themselves, depending on a particular set of circumstances, I can't really say. In the context of major corporations and the viability of employees taking over ownership of corporations like that, a number of different aspects have to come together. The mix has to be absolutely perfect.

I don't have all the particulars of the Algoma situation—maybe we can get some more of the facts—but I would have thought that a credit facility would be one of the major aspects. All the money for the acquisition of the existing Algoma plant could not have come purely from the employees. There had to be a number of different aspects, including the credit facility, the markets, the labour concessions; everything had to fit to ensure that there was continued viability.

To the extent of the provisions in the Income Tax Act, there is no doubt in my mind that they were readily available, particularly in the context of all the measures I had described. To what extent they can be utilized, I just can't answer the question. But certainly if the acquisition and the continued viability of the company were such that the value of the shares that were issued when the employees took over increased in value, it would be an absolute bonanza to everybody. There is no question about it.

• 1150

The point I was trying to make in my opening comments—I I am sorry if it came across too negatively. I did not try to imply that we were saying anything negative. We were trying to give you a state of the existing provisions in the Income Tax Act. This was in keeping with what this government's philosophy was when it took power, which was to reward success, not necessarily giving a stimulus at the front end for the acquisition of risk investments.

In that context one has to look at a new measure and how that measure fits into the existing number of provisions now in the Income Tax Act, to see where the fit is in terms of the measures themselves, as well as the cost of the overall program.

Mr. Butland: Mr. Chairman, if I may, I suspect that the employees benefit not at all from any of the Income Tax Act, nothing, and I think I can prove that later. That is what I am trying to say.

[*Translation*]

M. Butland (Sault Ste. Marie): Je remercie les témoins de leur présence. Je n'aime pas nécessairement le message dont ils sont porteurs, mais je sais bien que je ne peux pas leur en tenir rigueur.

Vous avez énuméré une liste de mesures d'incitation, si c'est bien le mot qui convient, dont vont se prévaloir les actionnaires majoritaires et les actionnaires minoritaires. C'est le cas de la société Algoma Steel qui est à l'origine de ce projet de loi, même si nous sommes en droit de nous demander si cela se justifie. Quoi qu'il en soit, les employés d'Algoma Steel ont-ils pu profiter des mesures d'incitation ou des crédits dont vous venez de nous parler? Ce que j'aimerais savoir, c'est si ces dispositions sont vraiment susceptibles d'être utiles?

M. Farber: J'en suis convaincu, monsieur le président. Quant à savoir dans quelle mesure et dans quelles circonstances un groupe d'employés donnés s'en prévaudra, il m'est impossible de le dire. Divers autres facteurs entrent en ligne de compte quand il s'agit d'établir si les employés d'une grande société peuvent en acquérir le contrôle. Pour que cela soit possible, la situation doit évidemment s'y prêter.

Je ne connais pas à fond le cas de la Algoma Steel—je pourrais me renseigner—, mais je suppose que la facilité de crédit a dû revêtir un grande importance. Les employés n'ont sans doute pas pu fournir tous les capitaux nécessaires à l'acquisition de l'usine Algoma. D'autres facteurs comme la facilité de crédit, les cours du marché et les concessions syndicales ont dû contribuer à assurer le renflouement de l'entreprise.

Je suis tout à fait sûr que les parties visées pouvaient se prévaloir des dispositions de la Loi de l'impôt sur le revenu que je viens de vous décrire. J'ignore cependant dans quelle mesure on l'a fait. On pourrait évidemment parler d'une véritable manne si les actions d'une entreprise prenaient soudainement de la valeur à la suite de l'acquisition de cette société par ses employés.

Dans ma déclaration liminaire, je voulais donner un aperçu des dispositions actuelles de la Loi de l'impôt sur le revenu. Si je vous ai semblé négatif, je m'en excuse. Ce n'est pas l'impression que je voulais vous laisser. Cette nouvelle disposition reflète l'objectif que s'était donné le gouvernement actuel à son arrivée au pouvoir, soit celui de récompenser la réussite. Il n'était donc pas question d'inciter les employés à prendre des risques pour acquérir des actions.

Voilà pourquoi il convient de se demander comment la nouvelle mesure s'intègre aux dispositions actuelles de la Loi de l'impôt sur le revenu et quel est le coût global du programme.

M. Butland: Monsieur le président, selon moi, les employés ne tirent nullement partie des dispositions de la Loi de l'impôt sur le revenu, et je crois être en mesure de le prouver par la suite. Voilà ce que j'essayais de vous faire comprendre.

[*Texte*]

You talked about the cost of this prospective Bill C-327. You were saying this could cost hundreds of millions of dollars. This is all speculation here. We do not know what the take-up would be. I appreciate that you do not want to sound too negative, and I do not want to sound too negative against you guys either.

The cost of a major company in a community going out of business, just flat out of business... Immediately there was going to be UI for several thousands of people. That would last for a year and then they would go onto the welfare roll, and that would cost all governments millions of dollars. Are we able even to deal with this cost factor in your consideration? Because we do not know what the take-up is, we do not know what would transpire in particular situations.

As we speak, Mr. Chairman, there are another two firms in northern Ontario presently undergoing deliberations on whether or not they can purchase the company for which they worked. It is an everyday thing.

Could you respond to the costing of something you put forward?

Mr. Farber: Mr. Chairman, I cannot offer up any arguments against what the member has just indicated. When one looks at the economy in its totality, certainly there are cost benefits. I cannot argue with that whatsoever. While this is not an answer that is going to find a lot of favour, in the department, when we cost particular tax measures, we cost them as one-off provisions. We have to make certain assumptions about the economy, certain assumptions about how much there will be in the context of a take-up rate.

However, those offsetting provisions, as the member has indicated—what would the savings be if the plant just shut down and you had to pay out *x* millions or hundreds of millions in terms of unemployment and other types of issues that may well come up—are not offset against the cost of that measure for budget purposes. The measure is costed on its own, and in that context could very well come out to hundreds of millions of dollars.

The benefits that accrue out of the cost savings, in that you pay out less unemployment insurance and less job training and fewer other things, come out of the Consolidated Revenue Fund at the end of the day and provide for a lower deficit overall. But it does not impact on the absolute cost of the particular measure we are talking about it.

Mr. Butland: You are saying the philosophy is fine, but the contents are not acceptable. If a philosophy is fine, there may be something that is salvageable in the bill. Are you suggesting that it could be amended to meet with any of the philosophy of the government?

Mr. Farber: Again, I am not at liberty to extol the philosophies or the virtues—

Mr. Butland: Heaven forbid.

[*Traduction*]

Vous avez abordé la question du coût de la mise en oeuvre du projet de loi C-327. D'après vous, ce coût pourrait s'élever à des centaines de millions de dollars. Il ne s'agit évidemment que de pures suppositions. Personne ne sait dans quelle mesure on aura recours à cette disposition. Je comprends que vous ne voulez pas sembler trop négatif, et moi, je ne veux pas me montrer trop dur avec vous.

Qu'on songe un instant aux coûts énormes qu'entraîne la fermeture d'une entreprise dans une collectivité donnée. Des milliers de travailleurs se retrouvent au chômage. À l'épuisement, après un an, de leurs prestations d'assurance-chômage, ces personnes ont droit à des prestations de bien-être social. Une fermeture d'usine peut donc coûter des millions de dollars aux gouvernements. Tenez-vous compte de ce coût dans vos calculs? Étant donné que nous ne savons pas dans quelle mesure on aura recours à cette disposition, nous ne pouvons pas non plus savoir exactement quel en sera le coût.

Au moment même où nous nous parlons, monsieur le président, les employés de deux autres entreprises du Nord de l'Ontario se demandent s'ils devraient acquérir ou non une participation dans l'entreprise qui les emploie. Le cas se présente donc tous les jours.

Pouvez-vous nous dire quel sera le coût de la mesure que vous proposez?

M. Farber: Monsieur le président, je ne peux pas réfuter les arguments que vient de présenter le député. Cette mesure offre évidemment des avantages, mais elle entraîne aussi des coûts. C'est l'évidence même. Je doute que cette réponse vous satisfasse, mais lorsque le ministère établit le coût de mesures fiscales, il les considère comme des mesures uniques. Nous devons évidemment faire certaines hypothèses au sujet de l'économie et du nombre d'actions qui seront ainsi acquises.

Nous ne comparons cependant pas le coût de la mesure elle-même aux dépenses qu'entraînerait la fermeture d'une usine, dépenses qui pourraient s'élever à des millions ou à des centaines de millions de dollars en prestations d'assurance-chômage et autres types de prestations. Nous établissons le coût de la mesure elle-même, lequel pourrait équivaloir à des centaines de millions de dollars.

Les prestations d'assurance-chômage et les dépenses liées à la formation professionnelle sont évidemment imputables au Trésor, et les économies qui pourraient être réalisées à cet égard grâce à la mesure que nous proposons permettraient naturellement de réduire le déficit global. Nous n'en tenons cependant pas compte dans le calcul du coût de la mesure fiscale elle-même.

M. Butland: Vous n'avez donc rien à redire aux principes sur lesquels repose ce projet de loi, mais son contenu vous semble inacceptable. Dans ce cas, il est peut-être possible de sauver une partie du projet de loi. D'après vous, est-il possible de le modifier de telle façon qu'il respecte les principes auxquels tient le gouvernement?

M. Farber: Je répète ne pas pouvoir me prononcer sur les principes...

M. Butland: Dieu nous en garde.

[*Text*]

Mr. Farber: —of the government with regard to the way it conducts its business. What I was indicating was that employee ownership of companies—labour-management relationships, increases in employee productivity through any type of an incentive measure—is something that would be very difficult to argue against. I do not think anybody would want to argue about the inherent benefits of employee ownership. The question is how does one achieve it.

• 1155

This government, through a number of the measures that I described earlier, sought to achieve those mechanisms through different approaches. This is another approach which, if stacked on top of the existing approaches that are already part of the law in the Income Tax Act, would result in what I described earlier as an unparalleled type of incentive measure in that there are benefits at the front end and benefits at the back end, making it virtually a riskless type of investment. One has to look at the proposal in this bill in the context of what is existing right now, and see how it can fit.

I would suggest that the measures that are already in the Income Tax Act, through the labour sponsor venture capital corporations, through the lifetime capital gains exemptions, through the employee stock option provisions, are measures that, while not granting the incentive at the front end, do grant substantial benefits to employees to invest in their employers. While the focus might well be on employee participation in ongoing corporations that continue to be viable, it may not be as directed in terms of a front-end incentive to those employers whose plants are about to close down, or that have actually closed down.

Mr. Gustafson (Souris—Moose Mountain): Although I am not a regular member of this committee, I have quite an interest in this subject. The area I serve does not have big business as such that would be looking for employee participation, but we have a lot of small businesses employing 10 to 30 people, and so on. What I am hearing from so many of them is that there are so many regulations, there are so many government people walking through the door, both federal and provincial, they just want out and let somebody else take over. That is very serious, very serious. I hear it again and again and again from small-business people.

As we move into a global economy—whether we recognize it or not, it is a reality—competition is going to be much keener, and is already much keener, and the pressure will increase.

I hear you speaking of a loss of revenue, and I am well aware that is an important factor. When the country has a deficit, how do you raise the money? Your job is to raise the money to meet all these obligations that a country has.

On the other hand, I agree fully with the direction of our government, that we must build back in incentive to production or we are going to be in big, big trouble for a long, long time. That is a reality that I am sure you people

[*Translation*]

M. Farber: . . .sur lesquels le gouvernement se fonde pour gérer les affaires du pays. Il est cependant difficile de s'élever contre une mesure qui favorise l'acquisition par les employés d'une participation dans l'entreprise qui les emploie, l'amélioration des relations syndicales-patronales et l'accroissement de la productivité des travailleurs. Personne ne nierait que la propriété de l'entreprise par ses employés apporte des bénéfices certains. La question est de savoir comment l'encourager.

Le gouvernement, au moyen de diverses mesures que j'ai décrites plus tôt, a cherché à promouvoir ce résultat. Ce projet de loi propose un nouveau mécanisme qui, comme il s'ajouterait à ceux qui existent déjà en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu, équivaudrait à une mesure incitative sans précédent en ce sens qu'elle accorde des allégements fiscaux pour l'investissement initial aussi bien que pour les bénéfices, de sorte que l'investissement serait sans risque aucun. Il faut évaluer le mécanisme proposé dans ce projet de loi dans le contexte de ceux qui existent actuellement afin de voir s'il est compatible.

Il me semble que les mesures déjà prévues dans la Loi de l'impôt sur le revenu, à savoir les corporations à capital de risque de travailleurs, l'exemption à vie pour gains en capital, les options d'achat d'actions accordées aux employés, offrent déjà des avantages considérables aux employés qui investissent dans l'entreprise de leur employeur, même s'il ne s'agit pas d'un allégement acquis au moment de l'investissement initial. Même si l'accent est mis sur la participation des employés dans des sociétés qui continuent d'être viables, son utilité est moins certaine dans le cas des entreprises au bord de la faillite ou de celles qui ont déjà fermé leurs portes.

M. Gustafson (Souris—Moose Mountain): Bien que je ne sois pas membre régulier de ce comité, cette question m'intéresse vivement. La circonscription que je représente ne compte pas de grandes entreprises qui souhaiteraient des prises de participation par leurs employés, mais nous comptons énormément de petites entreprises qui comptent entre 10 et 30 employés. Un grand nombre de ces gens d'affaires se plaignent du poids excessif de la réglementation, du nombre d'agents des gouvernements fédéral et provincial avec qui ils doivent traiter. Ils en ont assez et veulent passer la main. C'est très, très grave. Les petits hommes d'affaires me répètent sans cesse la même chose.

La tendance étant à la mondialisation de l'économie—que nous l'admettions ou non, c'est une réalité—la concurrence sera beaucoup plus vive, et elle l'est déjà, et les pressions s'intensifieront.

Je vous entends parler de perte de recettes, et je sais très bien que c'est un facteur important. Comment lever des fonds quand le pays enregistre un déficit? Il faut trouver les recettes nécessaires pour satisfaire à toutes les obligations qui incombent à l'administration publique.

Par ailleurs, je suis parfaitement d'accord avec la position du gouvernement, à savoir que nous devons encourager la productivité sans quoi nous serons en fort mauvaise posture pour encore très, très longtemps. Je sais que vous le savez

[*Texte*]

know a lot more about than I do, because you read the tax returns of small companies and of large companies. Have you looked at countries like say Japan, or even the U.S. or other countries, where they have had more experience than we might have in Canada, with regard to what the outcome will be? That is a difficult question to answer, but I think it is an important one as we move into a global economy.

Again, I want to emphasize this one thing. I hear more and more small-businessmen saying that there are so many pressures, but the small-business person has to put the money up front. If he has so many employees he has to pay the income tax, pay all the other taxes, the provincial taxes, the municipal taxes. When you start to break these down in numbers, these people are saying help, help.

• 1200

At the same time, I'm hearing from them, "Employees walk out of the door at night and forget about it; I have the problem, and I'm going broke". That's what I get as a member of Parliament. It's not isolated; it is very, very general. Are we facing a new era in this whole thing? We all know we've been through a very, very difficult international recession, which has brought this about. Many people are saying give me the so many thousands of dollars that I have invested in this business and I'll put it in the bank and draw 8% or whatever and forget it; I don't want the headache any more.

I think that begs two things: a very, very long look by Revenue Canada at the global situation of competition and incentive, but also a look at what is happening to our small-business people in light of the pressure they're under. That may be a difficult situation, but I think I have a responsibility as a member, and you appearing before us, of indicating exactly what we're finding out there.

Mr. Farber: Well, Mr. Chairman, again, not wanting to be drawn into a political type of speech, we share your concerns. Let me attempt in a broad, general way to try to address some of the specific questions you've raised and try to put it in the context of what we're talking about here today.

We researched provisions in other countries to see how we fare with regard to our income tax provisions and the complexity of our act vis-à-vis other countries. We certainly pay a lot of attention to studies and tax principles and tax laws of our trading partners. We're a member of the OECD; we regularly attend their working parties, where there are open dicussions on various taxation principles, transfer pricing issues, international trade, competition. It's certainly very important and we certainly pay a lot of attention to it.

In the context of the small-business sector, I would like to suggest that this government has done a lot for the small-business sector. It's moved tax rates down; it's provided an investment tax credit for the small-business sector for new machinery and equipment in order to facilitate expansion.

Mr. Gustafson: I've heard that.

[*Traduction*]

encore mieux que moi, puisque vous parcourez les déclarations d'impôt des petites et des grandes entreprises. Avez-vous analysé la situation de pays comme le Japon, les États-Unis ou d'autres pays encore, pour voir, d'après leur expérience, quels pourraient être les effets de cette proposition au Canada? Il n'est pas facile de répondre à cette question, mais elle m'apparaît importante à cette époque où l'économie se mondialise.

Encore une fois, je tiens à souligner une chose. De plus en plus de petits entrepreneurs me disent qu'ils subissent de trop lourdes pressions et qu'ils doivent, eux, consentir l'investissement initial. Dès que l'entreprise compte plus de tant d'employés, elle doit payer l'impôt sur le revenu et toutes les autres taxes, les taxes provinciales et municipales. Les exloitants de petites entrerises crient au secours.

Par ailleurs, ils ajoutent que leurs employés peuvent le soir dormir sur leurs deux oreilles, tandis qu'eux, les employeurs, sont menacés de faillite. Voilà ce que j'entends comme député. Ce n'est pas un cas isolé mais plutôt un phénomène généralisé. Que nous réserve l'avenir? Nous savons tous que nos difficultés économiques sont le résultat de la récession internationale. Beaucoup de gens me disent que si on leur rendait les milliers de dollars qu'ils ont investis dans leur entreprise, ils les placeraient à la banque, toucheraient leur 8 p. 100 d'intérêt et se réjouiraient d'être libérés de leurs tracas.

À mon avis, Revenu Canada a l'obligation d'examiner la situation globale de la concurrence et des mesures d'incitation, mais aussi d'évaluer la situation des petits entrepreneurs à la lumière des pressions qui s'exercent sur eux. C'est sans doute un problème épineux, mais en tant que député, et vous en tant que témoins, nous avons la responsabilité de faire le point sur la situation.

M. Farber: Monsieur le président, je peux dire, sans me lancer dans un discours à connotation politique, que nous partageons vos préoccupations. Permettez-moi d'essayer de répondre d'une façon assez générale à certaines de vos questions précises en les replaçant dans le contexte de la proposition dont nous discutons aujourd'hui.

Nous avons analysé le régime fiscal d'autres pays afin de voir si le nôtre impose un fardeau plus lourd ou s'il est plus complexe. Nous tenons certainement compte des études, des principes fiscaux et des régimes fiscaux de nos partenaires commerciaux. Nous sommes membres de l'OCDE; nous participons régulièrement aux séances de ses comités de travail qui examinent les principes fiscaux, les questions touchant au prix de transfert, le commerce international et la concurrence. C'est une comparaison très importante et nous en tenons compte.

Pour ce qui est du secteur de la petite entreprise, j'estime que le gouvernement actuel a déjà fait beaucoup. Il a abaissé les taux d'imposition et accorde un crédit d'impôt à l'investissement pour l'achat de machines et d'équipement neufs afin de faciliter l'expansion.

M. Gustafson: Je le sais.

[*Text*]

Mr. Farber: These measures are very costly, and they're very important, but it's in recognition of the importance that the government attaches to the small-business sector as a large employment generator—one of the largest employment generators in this country. In that context, it's been very important.

There have been tremendous inroads made in additional incentive measures to provide the impetus for companies to engage in as much R and D as possible, and we're moving up in that front. Certainly in the context of high technology companies, which are doing relatively well on an international scale, that's been very important.

Through its various measures—deficit control, monetary policy, fiscal policy—the government has done what it could to keep interest rates down to a sustainable level, so businesses can carry on, and in that context even introduced or extended the small-business financing bonds, so small businesses that are in some financial difficulty can go to the banks. The banks have been encouraged to participate in the small-business bond financing program. That again has been a very important aspect. Keeping inflation down to manageable levels so that the future can look brighter in the context of profits and sustainable growth is also a very important factor.

• 1205

In trying to address the point you're making, I think we are very cognizant of the small-business sector and its place in the world community for competitiveness, growth, job creation. A lot of time and effort have been put into the analysis and implemention of various programs to ensure their continued viability.

Mr. Gustafson: I want to say you've reassured my confidence in the fact that you have a handle on the department. I think that's very credible. We in politics don't get too many compliments and bureaucracy, I think, gets less at times. There are difficult problems there and I couldn't agree more with the impact we've got back, particularly on the small-business tax credit. As I go throughout the riding I have very positive comments on that. It seems to be a stimulus that is much needed.

Mr. Assad (Gatineau—La Lièvre): I was listening to your comments that the present tax structure probably does not permit some of the changes that Bill C-327 would present to you. Is that right?

Mr. Farber: No, Mr. Chairman, it's not a question of not permitting; it's a question of its place within the existing set of incentives.

Mr. Assad: It doesn't fit.

Mr. Farber: Well, it would provide a stacking of incentives on top of what is already there to stimulate the same thing.

Mr. Assad: That's the point. You're saying that the incentives that already exist... I was listening to the different measures. It seems to me that small businesses are not aware of a lot of these incentives. That I'm convinced of. They

[*Translation*]

M. Farber: Ces mesures sont très coûteuses et donnent un sérieux coup de pouce aux petites entreprises dont le gouvernement sait que ce sont elles qui créent le plus grand nombre d'emplois dans ce pays. À cet égard, ce sont des mesures très importantes.

Par ailleurs, le gouvernement a adopté d'autres mesures d'encouragement pour inciter les entreprises à faire le plus de R-D possible et il enrichit constamment ces mesures. Dans le cas des entreprises de haute technologie, qui sont très bien positionnées sur la scène internationale, cette aide s'est avérée fort importante.

Par ses mesures de contrôle du déficit, sa politique monétaire et sa politique budgétaire, le gouvernement a fait tout ce qu'il a pu pour maintenir les taux d'intérêt à un niveau raisonnable afin d'assurer la survie des entreprises et il a même bonifié le programme des obligations de financement de la petite entreprise pour que les employeurs de ce secteur puissent s'adresser aux banques lorsqu'ils sont en difficultés financières. Le gouvernement a incité les banques à participer à ce programme des obligations de financement de la petite entreprise. C'est là un autre élément très important. Le maintien de l'inflation à des niveaux raisonnables permet d'espérer pour l'avenir des bénéfices plus conséquents et des taux de croissance soutenus.

En réponse à votre question, je dirais que nous sommes très conscients de la place du secteur de la petite entreprise dans l'économie mondiale, mesurée en termes de compétitivité, de croissance et de création d'emplois. Nous avons mis énormément de temps et d'efforts à analyser et à mettre en oeuvre divers programmes visant à assurer sa viabilité.

M. Gustafson: Je tiens à dire que vous m'avez redonné confiance en me montrant que le ministère a bien évalué la situation. L'analyse m'apparaît crédible. Nous en politique ne recevons pas souvent de compliments et s'il se peut, les bureaucrates sont encore moins souvent félicités. Les problèmes ne sont pas faciles à régler, mais je suis d'accord pour dire que les mécanismes mis en oeuvre ont donné de bons résultats, particulièrement le crédit d'impôt pour la petite entreprise. Quand je parcours ma circonscription, mes électeurs m'en disent beaucoup de bien. C'est une mesure d'encouragement bien nécessaire.

M. Assad (Gatineau—La Lièvre): Vous avez dit que la structure actuelle du régime fiscal ne vous permettrait sans doute pas d'apporter les changements proposés dans le projet de loi C-327. Est-ce bien cela?

M. Farber: Non, monsieur le président, ce n'est que nous ne pourrions pas le faire; il s'agit plutôt de savoir comment cette proposition s'imbriquerait dans la structure actuelle des mesures d'incitation.

M. Assad: Elle s'imbriquerait mal.

M. Farber: Enfin, cette proposition s'ajouterait à des mesures d'encouragement qui visent déjà le même résultat.

M. Assad: C'est justement le hic. Vous dites que les mesures incitatives qui existent déjà... J'ai écouté l'énumération des différentes mesures. Il me semble que les petits entrepreneurs ne sont pas conscients de l'existence

[*Texte*]

would need full-time accountants or experts in the field. Unfortunately, they don't know of these incentives or maybe a lot of them don't qualify for these incentives, but it's obvious that the majority of these small and medium-sized businesses cannot benefit, don't know about them, don't know how to go about getting them, maybe. That's why I thought that this whole program based on the American experience of the ESOPs has been successful. I've been given other statistics on how it's worked in the United States.

I feel that what is important is knowing that small and medium-sized businesses are the biggest creators of employment in this country. We're neglecting that fact. Therefore, if there's any incentive, these are the first people who should know. Maybe a simplification or a restructuring—call it ESOPs or whatever we want to call them—would be a necessity.

He was mentioning competition. God knows there's going to be a lot of competition; there's already a lot of competition. But don't you think that the tax structure as it is and the incentives are not meeting the challenge we're facing to provide incentive? We need some kind of—I'm not going to call it radical. It's not radical. I mean, the United States used it, so God knows it's not radical.

Mr. Farber: Mr. Chairman, from my experience I believe the small-business sector as a sector is very cognizant of the various incentives that are available. I think they make ample use of the various incentives. In fact, as we heard the members say earlier, when the minister re-introduced an investment tax credit program to the small-business sector for the acquisition of new machinery and equipment, this was very strongly complimented by the small-business sector. In my meetings with various groups, this is something that loomed very heavily on their minds, and they certainly understood the benefits of it.

In the context of the lifetime capital gains exemption for the small-business sector, again this is a very major incentive. It's $500,000 of capital gains which are non-taxable on the disposition of shares of small-business corporations. It's not $500,000 for the firm, it's $500,000 in the context of individual shareholdings of those particular small-business corporations. It's a provision that is very well known and largely written about.

• 1210

I believe from my experience, and that experience may not be shared by others, it's an incentive measure that is well understood and well utilized, so much so that the cost of these measures are very significant. So I think there's a good understanding of what is available. But that is not to say that a measure somewhat like what is proposed in this bill is not viable as well. It's just that the focus of this bill is different from the focus that has been part and parcel of this

[*Traduction*]

d'un grand nombre de ces mesures d'encouragement. J'en suis convaincu. Il leur faudrait embaucher des comptables à plein temps ou faire appel à des experts. Malheureusement, ils ne connaissent pas l'existence de ces mesures d'encouragement ou encore ils n'y sont pas admissibles, mais il est manifeste que la majorité des propriétaires des petites et moyennes entreprises ne peuvent en tirer profit, n'en connaissent pas l'existence ou encore ne savent pas comment s'en prévaloir. Voilà pourquoi j'estimais valable ce programme inspiré de l'expérience américaine avec les programmes d'achat d'actions par les employés, qui a été couronné de succès. On m'a communiqué d'autres statistiques sur le succès de ce programme aux États-Unis.

Il m'apparaît important de rappeler que les petites et moyennes entreprises sont les principaux créateurs d'emplois dans ce pays. Nous négligeons ce fait. Ainsi, s'il existe des mesures incitatives, il faudrait qu'elles en soient les premières avisées. Il serait peut-être nécessaire de simplifier ou de restructurer la proposition, qu'on l'appelle Programme d'achat d'actions par les employés ou autre chose.

Il a parlé de concurrence. Dieu sait que la concurrence sera vive et même qu'elle l'est déjà. Ne pensez-vous pas que le régime fiscal tel qu'il est structuré et les mesures incitatives sont insuffisantes pour relever le défi? Il nous faudrait—je ne veux pas utiliser le terme radical. Ce n'est pas radical. Après tout, si les États-Unis ont mis en place un tel programme, on ne peut certainement pas le qualifier de mesure radicale.

M. Farber: Monsieur le président, je puis affirmer que le secteur de la petite entreprise est parfaitement au courant des diverses mesures incitatives dont il peut se prévaloir. J'estime que ses membres le font amplement. D'ailleurs, comme l'ont dit les députés plus tôt, quand le ministre a rétabli un programme de crédit d'impôt à l'investissement en faveur du secteur de la petite entreprise pour l'achat de matériel et d'équipment neufs, le secteur de la petite entreprise l'a chaleureusement félicité. J'ai constaté en rencontrant les divers groupes qu'ils mesuraient parfaitement les bénéfices de ce programme.

En outre, l'exemption à vie pour gains en capital accordée au secteur de la petite entreprise est une mesure d'incitation fort importante. Il s'agit d'une exemption à vie de 500 000$ pour les gains en capital qui sont non imposables au moment de la cession des actions des petites entreprises constituées en sociétés. Il ne s'agit pas de 500 000$ dollars d'exemptions pour l'entreprise, mais bien d'une exemption dont peut se prévaloir chaque actionnaire de ces petites entreprises constituées en sociétés. C'est un programme très bien connu et dont il est souvent question dans la presse.

Mon expérience, qui diffère peut-être de celle des autres, me porte à croire que cette mesure incitative est bien connue et largement utilisée, à tel point que le coût de ces mesures est considérable. J'estime donc que les intéressés savent très bien ce qui existe. Cela ne signifie pas qu'un mécanisme comme celui proposé dans ce projet de loi ne serait pas viable. Toutefois, la proposition du projet de loi diffère de la politique mise en oeuvre par le gouvernement depuis 1984, à

[*Text*]

government's platform since 1984, which was to reward success. That means rewarding the back end of the investment. When the investment proves successful and you dispose of it, the reward measures are given at that end of the investment, as opposed to stimulating the front end to encourage risk.

It's a matter of perception. It's a matter of priorities. It's a matter of where one wants to direct the measure in the first place.

Mr. Assad: No, I don't doubt that small businesses are not totally ignorant of what's going on. There's no doubt that the $500,000 lifetime exemption... They're aware of certain aspects. But when it comes to get some kind of help, when they want to expand or readjust, I don't know. I know I've had many cases going before the Federal Business Development Bank and others. There seem to be some difficulties: either it takes too long or it's paper work. Maybe a lot are aware, but they certainly don't know how to get the help, or they're aware but nevertheless never end up with the kind of help they need.

Now, I'm not saying that is a failure on the part of the government. I'm just saying that maybe with the kind of world we're living in this new approach is a tremendous incentive. I think there's something about it psychologically that would be a great help, knowing that this kind of program would directly assist in improving productivity. That's what the result has been from the United States: productivity has gone up. Help would always be there providing there was a combined effort by the employees and the desire to invest.

Well, do you think a new approach like this would probably get help for some of these small or medium-sized companies that have failed in the past?

Mr. Farber: I can't argue that a program of this nature may certainly benefit labour-management relationships and employee productivity. Having said that, and while I'm repeating myself, nonetheless there are provisions like the employee stock option provisions that are in the Income Tax Act at the present time whereby particularly in small Canadian-controlled private corporations the stock options are such that, concerning gains or the value of the underlying shares, there's no benefit assessed to the employees until those shares are actually disposed of. Even at that point they can still benefit from the lifetime capital gains exemption, which is in many respects, depending on one's perspective, a measure of equal value. It's broad-based. It's available to anybody in the small-business sector. It's also available for employees of large public corporations, although the benefits are not as good because the actual gain is taxed as a benefit when the option is exercised.

So there is a differentiation between the incentive measure for small Canadian-controlled private corporations and larger corporations. But in that context a lot of the benefits in the context of labour-management relationships as well as employee productivity could well be enhanced through stock option provisions, which are an inherent part of the Income Tax Act at the present time.

[*Translation*]

savoir qu'il faut récompenser le succès. Cela signifie que l'on récompense le rendement sur l'investissement. Quand l'investissement a pris de la valeur, un allégement fiscal est accordé au moment de la cession et non pas au moment de l'investissement initial, où ce serait le risque qui serait encouragé.

C'est affaire de perception. C'est une question de priorités. Il s'agit de savoir quel est le but visé par la mesure d'encouragement.

M. Assad: Non, je ne dis pas que les petites entreprises ne savent pas du tout ce qui existe. Il ne fait aucun doute que l'exemption à vie de 500 000$... Elles connaissent l'existence de certaines mesures. Cependant, quand les petites entreprises ont besoin d'aide, qu'elles veulent prendre de l'expansion ou se moderniser, là, je ne suis pas convaincu qu'elles savent à qui s'adresser. Je sais que de nombreuses demandes d'aide ont été présentées à la Banque fédérale de développement et à d'autres organismes. Il semble exister certaines difficultés: les délais sont trop longs ou le fardeau administratif est trop lourd. Elles sont peut-être nombreuses à connaître l'existence des programmes d'aide, mais elles ne savent certainement pas comment obtenir de l'aide, ou si elles le savent, elles ne réussissent pas à l'obtenir.

Je n'en fais pas reproche au gouvernement. Je dis tout simplement qu'étant donné la conjoncture économique actuelle, cette proposition a beaucoup de mérite. Il me semble qu'elle comporte de grands avantages psychologiques puisqu'elle contribuerait directement à améliorer la productivité. C'est l'un des résultats obtenus aux États-Unis: la productivité s'est accrue. Les employés décidant ensemble d'investir pourraient toujours compter sur cette aide.

Enfin, ne croyez-vous pas que cette nouvelle approche aurait garanti la survie de certaines petites et moyennes entreprises qui ont fait faillite dans le passé?

M. Farber: Je ne peux nier qu'un programme de ce genre améliore nettement les relations syndicales-patronales et la productivité des employés. Cela dit, et je me répète, il existe déjà en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu des programmes d'achat d'actions par les employés, particulièrement dans les petites corporations privées dont le contrôle est canadien, grâce auxquels les gains en capital ou la valeur des actions sous-jacentes ne sont pas imposés entre les mains de l'employé jusqu'à la cession des actions. Et même à ce moment-là, les employés peuvent se prévaloir de l'exemption à vie pour gains en capital qui, selon le point de vue que l'on prend, est une mesure de valeur égale. C'est un programme accessible à tous ceux qui investissent dans le secteur de la petite entreprise. Il est aussi accessible aux employés de grandes sociétés publiques, quoique les bénéfices ne soient pas aussi généreux puisque le gain en capital est imposé dès que l'employé se prévaut de l'option d'achat d'actions.

Il existe donc une différence entre la mesure d'encouragement accordée pour les petites corporations privées dont le contrôle est canadien et les grandes entreprises. Cependant, l'amélioration des relations syndicales-patronales et de la productivité des employés peut aussi être renforcée par les dispositions actuelles de la Loi de l'impôt sur le revenu relatives aux options d'achat d'actions.

[*Texte*]

[*Traduction*]

• 1215

Having said all that, Mr. Chairman, I still wouldn't suggest in any way whatsoever that the underlying principle being talked about here today is not a valid principle. I don't think anybody at this table would argue that a measure of this nature has the potential for improving labour-management relationships as well as employee productivity.

Cela dit, monsieur le président, je ne veux aucunement donner l'impression que le principe sous-jacent que nous débattons aujourd'hui n'est pas valable. À mon avis, toutes les personnes ici réunis conviendraient qu'une mesure de cette nature pourrait améliorer les relations syndicales-patronales et la productivité des employés.

My point, or the point I've been trying to raise here, is in the context of the stacking of incentives. Already some broad-based incentives are an inherent part of the act. A number of them have been there since 1984. Others even predate that. It's a question of the necessity for additional incentives on top of what's there now and how that would mix in with what's there in terms of the cost and its effectiveness.

Mon argument concerne l'accumulation des encouragements. Certains encouragements généraux font déjà partie de la loi. Bon nombre existent depuis 1984. D'autres sont même antérieurs à cette date. Il s'agit de soupeser la nécessité d'ajouter aux encouragements déjà offerts et d'analyser comment ils s'y intégreront au chapitre des coûts et de l'efficacité.

The Chairman: Mr. Foster, you had another question.

Le président: Monsieur Foster, vous vouliez poser une autre question?

Mr. Foster: We talked earlier about the cost of companies shutting down and so on. When companies do go out of business with large debts to banks, or when the banks have to exchange debt for shares that have very little or no value, can banks write off those losses from their balance sheets and so on?

M. Foster: Plus tôt, nous avons parlé des coûts occasionnés par la fermeture d'entreprises. Quand des entreprises ferment leurs portes, laissant des dettes énormes envers les banques, ou quand les banques doivent échanger la dette contre des actions qui ont très peu de valeur, s'il en est, est-ce que les banques peuvent radier ces pertes de leur bilan?

We're talking about the cost of the employees being laid off. They have to draw UI. The government has to provide that assistance. Is there also a loss in a tax expenditure by the government when. . .? I mean, we hear about the banks writing off hundreds of millions of dollars when large corporations go broke. Is the cost shared 50% by the federal government when they take into account those losses and the reduction in corporation tax they pay?

Les mises à pied entraînent des coûts. Les chômeurs doivent toucher des prestations d'assurance-chômage. Le gouvernement doit fournir cette aide. Le gouvernement perd-t-il une dépense fiscale quand. . .? Nous entendons dire que les banques radient des pertes de centaines de millions de dollars quand les grandes sociétés font faillite. Compte tenu de ces pertes et des réductions d'impôt sur le revenu des corporations qui en découlent, le gouvernement se trouve-t-il à partager les coûts à 50 p. 100?

Mr. Farber: Mr. Chairman, a bank is in business like any other business to the extent that the bank incurs losses on its loan portfolio. It's a loss that can be offset against its income just as any business, in the context of what it's carrying on, if it suffers a loss. There's certainly a combination of the income side of the balance sheet and the loss side of the balance sheet to produce a net income figure. In that context, through their loan loss provisions, the banks are certainly able to recognize those debts that go bad as a cost of doing business.

M. Farber: Monsieur le président, une banque agit comme toute autre entreprise si elle enregistre des pertes sur son portefeuille de prêts. Elle peut soustraire la perte de son revenu, comme c'est le cas pour toute autre entreprise. On tient certainement compte, dans le bilan, des revenus et des pertes afin de calculer le revenu net. Grâce aux dispositions sur les pertes occasionnées par les mauvais prêts, les banques sont certainement en mesure d'admettre que les dettes non recouvrées sont la rançon des affaires.

I'm not sure you're suggesting there's any type of tax expenditure associated with that. Those are just the normal rules of carrying on business to which any businessman would be privy. To the extent that some of these loans are converted into equity shares, or preference shares in the various corporations, my understanding would be that those losses wouldn't be recognized until the underlying shares were actually disposed of or became valueless at the end of the day. That is just off the top of my head, without looking up the specific provisions.

Je ne crois pas que vous disiez qu'un type de dépenses fiscales soit associé à cela. Ce sont tout simplement les règles normales de la conduite des affaires, connues par tout homme d'affaires. Si quelques-uns de ces prêts sont convertis en actions de participation ou en actions privilégiées dans les diverses sociétés, je crois que ces pertes ne seraient pas reconnues avant que les actions sous option aient été cédées ou aient perdu toute leur valeur. J'avoue toutefois ne pas avoir vérifié les dispositions spécifiques.

I think the bank would certainly look at its value and the likelihood of realizing anything on the underlying security when it decides either to write off the bad debt or take an ownership interest in the particular company.

Je pense que la banque examinerait le montant de la dette et la possibilité de réaliser des recettes quelconques sur le titre sous option avant de décider de radier la mauvaise dette ou d'acquérir une part dans la compagnie en question.

[*Text*]

Mr. Butland: Are we out of step with many countries in the rest of the world in offering this type of incentive? As well, are you able to bring together a statistical outline of the take-up on the programs presently available for companies in this area? Because I say they are—I'll use Mr. Foster's word—diffuse. What has been the take-up and what has been the cost? Are you able to prepare such a report?

• 1220

Mr. Richard Laliberté (Assistant Director, Personal Income Tax Division, Department of Finance): In terms of whether we are out of line with other countries, for example, Mr. Farber has been mentioning the types of measures we do. We do things differently from the way they do them in the U.S. For example, we have the lifetime capital gain exemption, which doesn't exist in the U.S. We have partial inclusion of capital gain in income, whereas in the U.S. it's full inclusion of income. So we do have a different approach.

The question is whether we are in line or not. We do provide substantial tax relief to encourage people to buy shares, and my guess is that it's done differently. So are we better off or worse off? That becomes a very difficult question to answer, because things are not totally comparable.

We are able to provide some information with regard to how many people are using the lifetime capital gain exemption, how many people are reporting dividends, and those are people who are shareowners or are disposing of their shares. We could provide that quite easily, how many people do qualify and are using those measures. Is that the type of. . .?

Mr. Butland: I think so. Forgive me, because I don't have any expertise at all in this area. I am making a direct reference to how you deal with share ownership in companies.

Mr. Laliberté: For example, capital gain, basically that is when people dispose of their shares. We are able to monitor that.

In terms of people who own shares and receive dividends, we're also able to monitor that. It is much more difficult to try to find out exactly how many people in the country do currently own shares and there is nothing reported on those shares. That becomes much more difficult, in terms of—

Mr. Butland: I can understand that.

Mr. Laliberté: —getting statistics about that.

The Chairman: Mr. Gustafson, you have a short question.

Mr. Gustafson: If I may, I have a short observation. Certainly the continuation and the viability of the small companies have to be of utmost consideration, and I draw an example from the prairies and small businesses and even farms.

If you were to remove, in my opinion, the roll-over provision in agriculture, the generational roll-over provision, which I'm sure you're well aware of, I think this would end many farms. They could not go on existing, because the

[*Translation*]

M. Butland: En offrant ces encouragements, nous distinguons-nous de nombreux pays du monde? D'ailleurs, pouvez-vous préparer un résumé statistique du taux de participation aux programmes actuellement offerts aux compagnies dans ce domaine? Car je dirais qu'ils sont diffus, pour reprendre le terme utilisé par M. Foster. Quel été le degré de participation et quels ont été les coûts? Êtes-vous en mesure de préparer un tel résumé?

M. Richard Laliberté (directeur adjoint, Division de l'impôt des particuliers, ministère des Finances): Quant à savoir si nos programmes sont conformes ou non à ceux d'autres pays, M. Farber mentionnait, par exemple, les diverses mesures que nous offrons. Nos méthodes sont différentes des méthodes américaines. Nous avons l'exemption à vie pour gains en capital, par exemple, qui n'existe pas aux États-Unis. Les gains en capital sont partiellement inclus dans les revenus, tandis qu'ils sont entièrement inclus aux États-Unis. Notre approche est donc différente.

On demande si nos programmes sont conformes ou non à ceux des autres pays. Nous offrons un allégement fiscal important afin d'encourager les gens à acheter des actions, et je suppose que cela se fait autrement dans d'autres pays. Alors, sommes-nous dans une meilleure situation ou non? Il est très difficile de répondre à cette question, car il n'est pas tout à fait possible de comparer les choses.

Nous pouvons vous indiquer combien de gens utilisent l'exemption à vie pour gains en capital ou combien de gens déclarent des dividendes, et ce sont des actionnaires ou des gens qui cèdent leurs actions. Nous pourrions fournir ces informations très facilement, vous faire savoir, par exemple, combien de gens sont admissibles et se servent de ces mesures. Est-ce que c'est le genre d'information. . .?

M. Butland: Je pense que oui. Pardonnez-moi, je ne suis pas du tout un expert dans ce domaine. Je fais allusion directement à la question de la participation aux actions des sociétés.

M. Laliberté: Par exemple, les gains en capital sont réalisés essentiellement quand les gens cèdent leurs actions. Nous sommes capables de contrôler cela.

Nous sommes aussi capables de vérifier qui possède des actions et qui touche des dividendes. Il est beaucoup plus difficile de savoir exactement combien de gens au Canada détiennent des actions actuellement car rien n'est déclaré au sujet de ces actions. Il devient beaucoup plus difficile. . .

M. Butland: Je le comprends.

M. Laliberté: . . .d'obtenir des statistiques à ce sujet.

Le président: Monsieur Gustafson, vous avez une brève question.

M. Gustafson: Je voudrais faire une petite observation, si vous le permettez. Il faut certainement tenir compte du maintien et de la viabilité des petites entreprises, et je vous offre un exemple qui vient des Prairies portant sur les petites entreprises et même sur les fermes.

À mon avis, si vous supprimez la disposition qui permet le transfert d'une ferme, libre d'impôts, d'une génération à l'autre, disposition que vous connaissez bien, il ne fait aucun doute que cela mettrait fin à bon nombre d'entreprises

[*Texte*]

younger generation could not afford to go out and buy those farms again at today's values and continue to exist. I think there must be some concern, even in small companies, about the viability and the continuation, because personalities will certainly change. You need something that has some stability that can be built in, if you see what I'm getting at.

I think there is a parallel. I know that there have been those who have recommended taking away the capital gains saving or removing the roll-over provision. In my opinion, right now, agriculture would absolutely collapse in the prairies, and probably in Ontario, if you were to remove the roll-over provision of the Income Tax Act as it exists today.

Surely some consideration must be given to the viability of the small companies and the continuation of those companies, what we would face if this kind of situation came into being. I think it's important to look at it, Mr. Chairman, from that objective as well.

Let's go back to the earlier question of small-businessmen responding, for instance, to the changes in the Small Business Tax Act, which was just implemented. My phone rang off the wall. They knew immediately and they asked if this applied. I was on the phone back to them and said you can go back three years and ahead ten. It's surprising how cognizant small-business people are of tax changes. They watch that budget like you wouldn't believe.

• 1225

Mr. Farber: Just to comment on that observation, the farming sector has been foremost in our minds in the context of a lifetime capital gains exemption. While the lifetime capital gains exemption is $100,000 with regard to equity invesments and a number of other investments throughout the system, the farming sector, and this was also extended to the small-business sector, enjoys a $500,000 capital gains exemption. So it certainly recognizes that while the farming community doesn't have ongoing provisions like retirement savings plans and things of that nature, because of the lower profitability and their inability on an annual basis to save toward their retirement, farmers historically have looked to the farm land as their retirement nest egg. This provision was put in place with that in mind—to ensure that the non-taxability of the gains on the ultimate disposition would provide the necessary retirement element for those farmers.

As well, in the context of the intergenerational roll-over provisions, they're historic, they've been around for as long as I can recall. So from my perspective at least, we're very cognizant of the needs and requirements of the farm community, not just in terms of their ongoing business relationships but in terms of their family and retirement concerns.

The Chairman: Thank you. I want to thank those who came before us this morning.

[*Traduction*]

agricoles. Elles ne pourraient pas se maintenir, car la nouvelle génération ne pourrait pas acheter la ferme au prix d'aujourd'hui et subsister. Selon moi, il faut s'inquiéter de la viabilité et du maintien, même des petites entreprises, car les attitudes vont certainement changer. Il faut un certain élément de stabilité, si vous comprenez ce que je veux dire.

Je pense qu'il existe un parallèle. Je sais que certains ont recommandé l'abolition de l'exemption pour les gains en capital ou la suppression du transfert libre d'impôts. À l'heure actuelle, le secteur agricole des Prairies s'effondrerait complètement, et probablement celui de l'Ontario aussi, si l'on supprimait la disposition de la Loi de l'impôt sur le revenu qui permet le transfert des fermes libre d'impôts.

Il faut sûrement considérer la viabilité et le maintien des petites entreprises. À quoi peut-on s'attendre si ce genre de situations se produit? Monsieur le président, j'estime qu'il faut tenir compte de cet objectif aussi quand on examine la question.

Revenons à la question que l'on a déjà soulevée, celle des chefs de petites entreprises qui réagissent aux modifications apportées à la Loi sur l'impôt des petites et moyennes entreprises, qui vient d'être mise en vigueur. J'ai reçu énormément d'appels à ce sujet. Les dirigeants de petites entreprises en ont été informés sans tarder et ont demandé si ces dispositions s'appliquaient à eux. Je les ai rappelés pour leur expliquer que l'on peut en étaler l'application antérieurement sur trois ans ou postérieurement sur dix ans. Il est étonnant de voir jusqu'à quel point les chefs de petites entreprises sont au courant des changements fiscaux. Ils examinent vraiment le budget à la loupe.

M. Farber: Pour répondre à cette observation, je dirais que le secteur agricole est au coeur de nos préoccupations lorsque nous examinons l'exemption à vie pour les gains en capital. Cette exonération à vie est de 100 000$ pour les investissements en actions et autres placements, mais le secteur agricole et les PME bénéficient, eux, d'une exemption de 500 000$ pour les gains en capital. Alors, on peut certainement admettre que même si les agriculteurs ne peuvent se prévaloir de mesures comme des régimes d'épargne-retraite, en raison de la faible rentabilité du secteur et de l'impossibilité de mettre des fonds de côté chaque année pour la retraite, ils ont toujours considéré leur terre comme leur petit coussin pour la retraite. On a tenu compte de ce fait quand on a prévu cette disposition—il fallait que les gains sur l'aliénation ultime ne soient pas imposables, afin d'assurer la retraite des agriculteurs.

En outre, les dispositions qui permettent le transfert des terres en franchise d'impôt d'une génération à l'autre sont des dispositions de longue date. Donc, de la façon dont je vois les choses, nous sommes très sensibles aux besoins et aux exigences des agriculteurs, non seulement pour ce qui concerne leur relation commerciale, mais aussi en ce qui a trait aux préoccupations concernant leur famille et leur retraite.

Le président: Merci. Je tiens à remercier toutes les personnes qui ont comparu ce matin.

[*Text*]

The committee's next step is to proceed with the clause-by-clause. The clerk advises me that we do not have a quorum for this purpose, which means we'll have to meet again. Do you have any suggestions as to when we should meet again? Mr. Butland, do you have anything to say?

Mr. Butland: I would suggest Thursday, and I would certainly welcome Mr. Gustafson and hopefully one other government member to complete deliberations.

Mr. Gustafson: Not being a regular member, I understand that they would not wish to proceed with clause-by-clause until the regular members are here.

The Chairman: That is true. You are not a regular member of this committee, Mr. Gustafson, which is why we have no quorum and are unable to proceed with a vote at this point. As chairman, I'm only available from 9:30 to 10:30 Thursday morning. I'm not sure if that's acceptable to the rest of you. Perhaps we can have another chairman conduct that part of it, if that's agreeable and if there's a room available. So I will instruct our clerk to see if there's a room available for 9:30 on Thursday morning?

Mr. Gustafson: And notify the regular members.

The Chairman: And to notify all regular members.

Thank you. The meeting stands adjourned to the call of the chair.

[*Translation*]

Maintenant le comité doit entreprendre l'étude article par article du projet de loi. Le greffier vient de me dire que nous n'avons pas le quorum voulu pour ce faire, ce qui veut dire que nous devrons nous réunir une autre fois. Avez-vous des suggestions quant à la date de la prochaine réunion? Monsieur Butland, avez-vous quelque chose à dire?

M. Butland: Je propose que l'on se réunisse jeudi et je serais alors heureux d'accueillir M. Gustafson et un autre député du gouvernement, j'espère, pour que nous puissions terminer nos délibérations.

M. Gustafson: Je ne suis pas un membre régulier de ce comité, mais je comprends que l'on ne veuille pas faire l'étude article par article en l'absence des membres réguliers.

Le président: C'est vrai. Vous n'êtes pas un membre régulier de ce comité, monsieur Gustafson, et c'est pour cette raison que nous n'avons pas le quorum et que nous ne pouvons pas voter à ce moment-ci. En tant que président, je ne suis disponible que de 9h30 à 10h30 jeudi matin. Je ne sais pas si cela vous convient. Peut-être pourrions-nous demander à quelqu'un d'autre de présider cette partie de la réunion, si cela vous convient et si une salle est disponible. Alors, je vais demander à notre greffier de vérifier si une salle est disponible à 9h30 jeudi matin.

M. Gustafson: Et vous allez en informer les membres réguliers.

Le président: Et je vais en informer tous les membres réguliers.

Merci. La séance est levée jusqu'à nouvelle convocation du président.

MAIL ➤ POSTE
Canada Post Corporation/Société canadienne des postes
Postage paid Port payé
Lettermail Poste-lettre
K1A 0S9
Ottawa

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canada Communication Group — Publishing
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Groupe Communication Canada — Édition
45 boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESSES

From the Department of Finance:

Len Farber, Director, Tax Legislation Division, Tax Policy Branch;

Carol Muirhead, Chief, Tax Legislation Division, Tax Policy Branch;

Simon Thompson, Officer, Tax Legislation Division, Tax Policy Branch;

Peter Gusen, Chief, Personal Income Tax Division, Tax Policy Branch;

Richard Laliberté, Assistant Director, Personal Income Tax Division, Tax Policy Branch.

TÉMOINS

Du ministère des Finances:

Len Farber, directeur, Division de la législation de l'impôt, Direction de la politique de l'impôt;

Carol Muirhead, Chef, Division de la législation de l'impôt, Direction de la politique de l'impôt;

Simon Thompson, Agent, Division de la législation de l'impôt, Direction de la politique de l'impôt;

Peter Gusen, Chef, Division de l'impôt des particuliers, Direction de la politique de l'impôt;

Richard Laliberté, directeur adjoint, Division de l'impôt des particuliers, Direction de la politique de l'impôt.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Government Publications

CANADA

INDEX

LEGISLATIVE COMMITTEE ON

Bill C-327

Employee Share Purchase Plan Act

LIBRARY
University of Toronto

HOUSE OF COMMONS

Issues 1-4 • 1991-1993 • 3rd Session • 34th Parliament

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

GUIDE TO THE USER

This index is subject–based and extensively cross–referenced. Each issue is recorded by date; a list of dates may be found on the following page.

The index provides general subject analysis as well as subject breakdown under the names of Members of Parliament indicating those matters discussed by them. The numbers immediately following the entries refer to the appropriate pages indexed. The index also provides lists.

All subject entries in the index are arranged alphabetically, matters pertaining to legislation are arranged chronologically.

A typical entry may consist of a main heading followed by one or more sub–headings.

Income tax
Farmers
Capital gains

Cross–references to a first sub–heading are denoted by a long dash.

Capital gains *see* Income tax—Farmers

The most common abbreviations which could be found in the index are as follows:

1r, 2r, 3r, = first, second, third reading A = Appendix amdt. = amendment Chap = Chapter g.r. = government response M. = Motion o.q. = oral question qu. = question on the *Order Paper* R.A. = Royal Assent r.o. = return ordered S.C. = Statutes of Canada S.O. = Standing Order

Political affiliations:

BQ	Bloc Québécois
Ind	Independent
Ind Cons	Independent Conservative
L	Liberal
NDP	New Democratic Party
PC	Progressive Conservative
Ref	Reform Party of Canada

For further information contact the
Index and Reference Service — (613) 992–8976
FAX (613) 992–9417

INDEX

HOUSE OF COMMONS LEGISLATIVE COMMITTEE

THIRD SESSION—THIRTY-FOURTH PARLIAMENT

DATES AND ISSUES

—1992—

December: 1st, 8th, 1; 10th, 2.

—1993—

February: 2nd, 3; 9th, 4.

Algoma Steel Corporation, Limited *see* Corporations, employee-owned

Assad, Mark (L—Gatineau—La Lièvre)
Corporations, employee-owned, **1**:14-6, 26-8; **2**:13-4, 20-2
Employee Share Purchase Plan Act (Bill C-327), **1**:14-6, 26-8; **2**:13-4, 20-2; **3**:16-8

Avis Rent-A-Car *see* Corporations, employee-owned

Bjornson, David (PC—Selkirk—Red River)
Corporations, employee-owned, **1**:10, 23, 28-9, 31-2; **2**:15
Employee Share Purchase Plan Act (Bill C-327), **1**:10, 23, 28-9, 31-2; **2**:15
Procedure and Committee business
Organization meeting, **1**:8
Witnesses, **1**:8, 32

Blenkarn, Don (PC—Mississauga South)
Corporations, employee-owned, **2**:9-12, 19-20, 22-3
Employee Share Purchase Plan Act (Bill C-327), **2**:9-12, 19-20, 22-3

Butland, Steve (NDP—Sault Ste. Marie)
Corporations, employee-owned, **1**:9, 18-9, 28-30; **2**:12-3, 23-4
Employee Share Purchase Plan Act (Bill C-327), **1**:9, 18-9, 28-30; **2**:12-3, 23-4; **3**:12-3, 20; **4**:4-5
Procedure and Committee business
Future business, **3**:22
Organization meeting, **1**:7-8
Witnesses, **1**:7-8, 32; **2**:16
M., **1**:9
References, **2**:16; **4**:4

Buy-outs *see* Corporations, employee-owned

Canadian Airlines *see* Corporations, employee-owned

Capital *see* Corporations, employee-owned

Capital gains *see* Corporations, employee-owned—Income tax

Co-operatives *see* Corporations, employee-owned

Corporations, employee-owned
Algoma Steel Corporation, Limited, **1**:18, 32; **2**:4, 7-9, 11-2, 14-5; **3**:12
Avis Rent-A-Car, **1**:11-2, 28
Awareness, **1**:27-9
Buy-outs, **1**:11-2; **2**:15, 17-21
Canadian Airlines, **3**:10
Capital, **1**:25; **2**:18; **3**:5
Co-operative movement, business culture, Quebec, **2**:14
Co-operatives, comparison, **1**:22-3
Control, **1**:25, 27; **2**:18
Doran's Northern Brewery, **3**:8-9
Economy, relationship, **1**:10, 28; **2**:4-5, 18-9
Employees
Full-time/part-time, **2**:11-2
Minority/majority shareholders, **3**:10-1
Viable number, **2**:15
Employment, affecting, **1**:10
Failures, **1**:15
Farms, **1**:23, **3**:20-1
Financial institutions, **2**:20-1
Firms
Conventional, comparison, **1**:12-3

Corporations, employee-owned—*Cont.*
Firms—*Cont.*
Type, effectiveness, **1**:17
Government position, **4**:4
Great Western Brewing Company, **1**:10, 13, 18, 21
Income tax, capital gains, dividend tax credit, RRSP, incentives, **1**:12-3, 18-21, 25-32; **2**:6, 9-11, 14, 24, 30; **3**:4-21
Trade, implications, **2**:12, 15
Labour/management relations, **1**:20, 25, 27-8; **2**:9; **3**:4, 14, 18-9
Labour-sponsored venture capital corporations, **2**:6, 9-10; **3**:5, 9
Legislation, federal/provincial, other countries, **1**:12-3, 19; **2**:13-5, 21-2
Mainroad Contracting, **1**:24, 30
Management, business school education, **1**:27-8
See also Corporations, employee-owned, Labour
National Centre for Employee Ownership, database, **2**:13
Other countries, **3**:15, 21
Performance, productivity, employee satisfaction, **1**:10-2, 14-5, 17; **2**:5-6, 13, 17-9; **3**:4, 14, 18-9
Profit-sharing, comparison, **1**:28-9
RBC Dominion Securities, **1**:24
Size, small/large, factor, **3**:11
Small business, **3**:14-8, 20-1
Spruce Falls Pulp and Power Company, **1**:11, 18; **3**:8-9
Study, **1**:10
Toronto Stock Exchange, position, **4**:4
United States, Employee Share Ownership Program, studies, **1**:11-2, 14-7, 20-1, 23-8, 31; **2**:4-9, 12-3, 15, 17-22
United Steelworkers of America, experience, **2**:4-5
University of Saskatchewan, College of Commerce, position, **1**:13
Wages/stock, **1**:11, 23-4; **2**:20, 22-3; **3**:5-6, 9

Couture, Clément (PC—Saint-Jean)
Procedure and Committee business
Organization meeting, **1**:7-9
Witnesses, **1**:7-9

Department of Finance *see* Finance Department

Dividend tax credit *see* Corporations, employee-owned—Income tax

Doran's Northern Brewery *see* Corporations, employee-owned

Dorin, Murray W. (PC—Edmonton Northwest)
Procedure and Committee business
Organization meeting, **1**:7-9
Witnesses, **1**:7-9

Economy *see* Corporations, employee-owned

Education, post-secondary *see* Corporations, employee-owned—Management

Employee buy-outs *see* Corporations, employee-owned—Buy-outs

Employee Share Ownership and Investment Association *see* Organizations appearing

Employee Share Ownership Association *see* Organizations appearing

Employee Share Ownership Program *see* Corporations, employee-owned—United States

Employee Share Purchase Plan Act (Bill C-327)—Butland
Consideration, 1:9-32; 2:4-25; 3:4-21; 4:4-5; report to House, 4:5, negatived, 3
Clause 1, 4:5, stood, negatived, 3
Clause 2 to 19, 4:5, negatived severally, 3
Title, negatived, 4:3
See also Orders of Reference

Employees *see* Corporations, employee-owned

Employment *see* Corporations, employee-owned

Farber, Len (Finance Department)
Employee Share Purchase Plan Act (Bill C-327), 3:4-19, 21

Farms *see* Corporations, employee-owned

Ferguson, Hon. Ralph (L—Lambton—Middlesex) (Chairman)
Procedure and Committee business
Briefs, submitting at later date, 3:7
Future business, 3:22
Organization meeting, 1:6-9
Quorum, 3:22
Witnesses, 1:7-9, 32
References, appointment as Chairman, 1:6

Finance Department *see* Organizations appearing

Financial institutions *see* Corporations, employee-owned

Firms, conventional *see* Corporations, employee-owned

Foster, Maurice (L—Algoma)
Corporations, employee-owned, 1:20-1, 30-1; 2:7-9
Employee Share Purchase Plan Act (Bill C-327), 1:20-1, 30-1; 2:7-9; 3:8-9, 19

Great Western Brewing Company *see* Corporations, employee-owned

Gustafson, Leonard (PC—Souris—Moose Mountain; Parliamentary Secretary to Prime Minister from May 8, 1991 to May 7, 1993)
Corporations, employee-owned, 1:21-3, 28
Employee Share Purchase Plan Act (Bill C-327), 1:21-3, 28; 3:14-6, 20-1
Procedure and Committee business, future business, 3:22

Income tax *see* Corporations, employee-owned

Jelinek, Hon. Otto John (PC—Oakville—Milton; Minister of National Revenue)
References, 2:24

Labour *see* Corporations, employee-owned

Labour-sponsored venture capital corporations *see* Corporations, employee-owned

Laliberté, Richard (Finance Department)
Employee Share Purchase Plan Act (Bill C-327), 3:20

Long, Richard (University of Saskatchewan—Individual presentation)
Employee Share Purchase Plan Act (Bill C-327), 1:9-24

Mainroad Contracting *see* Corporations, employee-owned

Management *see* Corporations, employee-owned—Labour

McCreath, Peter L. (PC—South Shore; Parliamentary Secretary to Minister of State (Finance and Privatization) from May 8, 1991 to May 7, 1993)
Butland, references, 4:4
Employee Share Purchase Plan Act (Bill C-327), 4:4

National Centre for Employee Ownership *see* Corporations, employee-owned

O'Grady, John (United Steelworkers of America)
Employee Share Purchase Plan Act (Bill C-327), 2:4-15

Orders of Reference, 1:3

Organization meeting *see* Procedure and Committee business

Organizations appearing
Employee Share Ownership and Investment Association, 1:24-32
Employee Share Ownership Association, 2:16-25
Finance Department, 3:4-21
United Steelworkers of America, 2:4-15
University of Saskatchewan, 1:9-24
See also individual witnesses by surname

Phillips, Perry (Employee Share Ownership Association)
Employee Share Purchase Plan Act (Bill C-327), 2:16-25

Procedure and Committee business
Bill, defeated in Committee, 4:5
Briefs, submitting at later date, 3:7
Chairman, appointment, 1:6
Future business, 3:22
Organization meeting, 1:6-9
Printing, minutes and evidence, 750 copies, M. (Couture), 1:6, agreed to, 4
Questioning of witnesses, time limit, M. (Couture), 1:6, agreed to, 4
Quorum
Lack, 3:22
Meeting and receiving/printing evidence without, M. (Bjornson), 1:6, agreed to, 4
Report to House, negatived, 4:5
Witnesses
Expenses, committee paying, M. (Butland), 1:9, agreed to, 5
Inviting, 1:7-9, 32; 2:16

Profit-sharing *see* Corporations, employee-owned

RBC Dominion Securities *see* Corporations, employee-owned

Report to House
Negatived, 4:5

RRSP *see* Corporations, employee-owned—Income tax

Small business *see* Corporations, employee-owned

Spruce Falls Pulp and Power Company *see* Corporations, employee-owned

Stock *see* Corporations, employee-owned—Wages

Thompson, Greg (PC—Carleton—Charlotte)
Procedure and Committee business
Organization meeting, 1:7-8
Witnesses, 1:7-8

Toronto Stock Exchange *see* Corporations, employee-owned—Taxation

Trade *see* Corporations, employee-owned—Taxation

United States *see* Corporations, employee-owned

United Steelworkers of America *see* Corporations, employee-owned; Organizations appearing

University of Saskatchewan *see* Corporations, employee-owned; Organizations appearing

Venture capital corporations *see* Corporations, employee-owned—Labour

Vien, Jacques (PC—Laurentides)

Vien, Jacques—*Cont.*
Procedure and Committee business
Organization meeting, **1**:7
Witnesses, **1**:7

Wages *see* Corporations, employee-owned

Wilbee, Stan (PC—Delta)
Corporations, employee-owned, **1**:17-8; **2**:14-5
Employee Share Purchase Plan Act (Bill C-327), **1**:17-8; **2**:14-5; **3**:10-1

Witnesses *see* Organizations apprearing and *see also individual witnesses by surname*

Wurz, Joe (Employee Share Ownership and Investment Association)
Employee Share Purchase Plan Act (Bill C-327), **1**:24-32

Saskatchewan, Université. *Voir* Employeur, actions, achat par les employés, régimes, projet de loi C-327—Appui—Professeurs

Séance d'organisation. *Voir* Comité

Spruce Falls Pulp and Power. *Voir* Entreprises, actionnariat ouvrier

Témoins

Employee Share Ownership and Investment Association, **1**:24-32

Employee Share Ownership Association, **2**:16-25

Finances, ministère, **3**:4-21

Long, Richard, **1**:9-24

Témoins—*Suite*

Métallurgistes Unis d'Amérique, **2**:4-15

Thompson, Greg (PC—Carleton—Charlotte)

Comité, **2**:25

Séance d'organisation, **1**:7-8

Vien, Jacques (PC—Laurentides)

Comité, séance d'organisation, **1**:7

Wilbee, Stan (PC—Delta)

Employeur, actions, achat par les employés, régimes, projet de loi C-327, étude, **1**:17-8; **2**:14-5; **3**:10-1

Wurz, Joe (Employee Share Ownership and Investment Association)

Employeur, actions, achat par les employés, régimes, projet de loi C-327, étude, **1**:24-32

Entreprises, actionnariat ouvrier—*Suite*
Mythes, risques, **2**:17-8
Pays divers, comparaison, incidence, **1**:12; **3**:15, 20
Présidents-directeurs généraux, enquête, **1**:14
Productivité, augmentation, **1**:12, 14; **2**:13, 17; **3**:18-9
Provinces, **1**:13, 19; **2**:13-4, 22
Québec, **2**:14, 21-2
REÉR, utilisation, **1**:25-7, 29-32; **2**:9-11, 24; **3**:5
Régimes
National, **2**:22
Option d'achats d'actions, **3**:5-6
Profits, participation, **1**:28-9
Relations syndicales-patronales, répercussions, **1**:20, 23-5, 28; **2**:9; **3**:18-9
Réussite, facteurs, **1**:14-5
Sociétés. *Voir plutôt sous le titre susmentionné* Entreprises
Spruce Falls Pulp and Power, cas, **1**:11; **3**:8-9
Stimulants fiscaux, **1**:12-3, 17-8, 20-1, 28, 32; **2**:13-4
Impôt sur le revenu, Loi, dispositions existantes, **3**:4-10, 12, 14, 16-7, 19

Entreprises, fermeture
Coûts occasionnés, **3**:19

ESOP. *Voir* Employee Share Ownership Plan

États-Unis. *Voir* Entreprises, actionnariat ouvrier

Farber, Len (ministère des Finances)
Employeur, actions, achat par les employés, régimes, projet de loi C-327, étude, **3**:4-19, 21

Ferguson, l'hon. Ralph (L—Lambton—Middlesex) (président). *Voir* Président du Comité—Nomination

Fermes. *Voir* Impôt sur le revenu

Finances, ministère. *Voir* Comité—Document; Témoins

Foster, Maurice (L—Algoma)
Employeur, actions, achat par les employés, régimes, projet de loi C-327, étude, **1**:20, 30-1; **2**:7-9; **3**:8-9, 19
Entreprises, fermeture, **3**:19

Great Western Brewing Company. *Voir* Entreprises, actionnariat ouvrier

Greffier du Comité
Comité, séance d'organisation, **1**:6

Gustafson, Leonard (PC—Souris—Moose Mountain; secrétaire parlementaire du premier ministre du 8 mai 1991 au 7 mai 1993)
Employeur, actions, achat par les employés, régimes, projet de loi C-327, étude, **1**:21-3, 28; **3**:14-6, 20-1
Entreprises, actionnariat ouvrier, **1**:21-3
Impôt sur le revenu, **3**:14-6, 20-1
Procédure et Règlement, **3**:22

Impôt sur le revenu
Actions, achat, frais d'intérêt, traitement, **3**:5
Corporations à capital de risque de travailleurs, dispositions, **3**:5
Dividendes, crédit, **3**:5
Fermes, transfert libre, **3**:20-1
Gains en capital, exemptions à vie, **3**:4, 11, 18, 20-1
Petites et moyennes entreprises, encouragement, mesures, **3**:5, 15-7, 20-1

Impôt sur le revenu—*Suite*
Voir aussi Entreprises, actionnariat ouvrier—Stimulants fiscaux

Jelinek, l'hon. Otto John (PC—Oakville—Milton; ministre du Revenu national). *Voir* Entreprises, actionnariat ouvrier

Laliberté, Richard (ministère des Finances)
Employeur, actions, achat par les employés, régimes, projet de loi C-327, étude, **3**:20

Lignes aériennes Canadien International Limitée. *Voir* Entreprises, actionnariat ouvrier

Loi visant à favoriser l'achat par les employés d'un bloc de contrôle de la société commerciale qui les emploie et modifiant la Loi de l'impôt sur le revenu en conséquence. *Voir plutôt* Employeur, actions, achat par les employés, régimes, projet de loi C-327

Long, Richard (Université de la Saskatchewan; témoin à titre personnel)
Employeur, actions, achat par les employés, régimes, projet de loi C-327, étude, **1**:9-24

McCreath, Peter L. (PC—South Shore; secrétaire parlementaire du ministre d'État (Finances et Privatisation) du 8 mai 1991 au 7 mai 1993)
Employeur, actions, achat par les employés, régimes, projet de loi C-327, étude, **4**:4

Métallurgistes Unis d'Amérique. *Voir* Témoins

O'Grady, John (Métallurgistes Unis d'Amérique)
Employeur, actions, achat par les employés, régimes, projet de loi C-327, étude, **2**:4-15

Ordre de renvoi
Projet de loi C-327 (Loi visant à favoriser l'achat par les employés d'un bloc de contrôle de la société commerciale qui les emploie et modifiant la Loi de l'impôt sur le revenu en conséquence), **1**:3

Petites et moyennes entreprises. *Voir* Impôt sur le revenu

Phillips, Perry (Employee Share Ownership Association)
Employeur, actions, achat par les employés, régimes, projet de loi C-327, étude, **2**:16-25

Présidence, (décisions et déclarations)
Projet de loi, étude article par article en l'absence de quorum, **3**:22

Président du Comité
Nomination de Ferguson, **1**:6

Procédure et Règlement
Projet de loi
Étude article par article en l'absence de quorum, **3**:22
Rejeté par le Comité, **4**:5

Procès-verbaux et témoignages
Impression, **1**:6

Rapport à la Chambre
Refus, **4**:5

REÉR (Régimes enregistrés d'épargne-retraite). *Voir* Entreprises, actionnariat ouvrier

Actionnariat ouvrier. *Voir* Entreprises, actionnariat ouvrier

Algoma Steel Corporation, Limited
Employés
Droits politiques et économiques, **2**:7
Rachat de l'entreprise, **2**:4, 7, 9, 11, 23; **3**:12

Assad, Mark (L—Gatineau—La Lièvre)
Comité, **2**:25
Employeur, actions, achat par les employés, régimes, projet de loi C-327, étude, **1**:14-6, 26-8; **2**:13-4, 20-2; **3**:16-8
Impôt sur le revenu, **3**:18

Bjornson, David (PC—Selkirk—Red River)
Comité, **1**:23, 32
Séance d'organisation, **1**:8
Employeur, actions, achat par les employés, régimes, projet de loi C-327, étude, **1**:10, 23, 28-9, 31-2; **2**:15
Entreprises, actionnariat ouvrier, **1**:23

Blenkarn, Don (PC—Mississauga-Sud)
Comité, **2**:16, 25
Employeur, actions, achat par les employés, régimes, projet de loi C-327, étude, **2**:9-12, 20, 22-3

Bourse de Toronto. *Voir* Employeur, actions, achat par les employés, régimes, projet de loi C-327

Butland, Steve (NPD—Sault Ste. Marie)
Algoma Steel Corporation, Limited, **3**:12
Comité, **1**:28, 32; **2**:16; **3**:22
Séance d'organisation, **1**:7-8
Employeur, actions, achat par les employés, régimes, projet de loi C-327, étude, **1**:9, 18-9, 29-30; **2**:12-3, 23-4; **3**:12-3, 20; **4**:4-5

Canadien International. *Voir plutôt* Lignes aériennes Canadien International Limitée

Comité
Document, Finances, ministère, mémoire, exemplaires, **3**:7
Président du Comité. *Voir plutôt* Président du Comité
Séance d'organisation, **1**:6-9
Séances, tenue et impression des témoignages en l'absence de quorum, **1**:6
Témoins
Comparution, convocation, etc., **1**:7-9; **2**:16
Dépenses, remboursement, **1**:9
Temps de parole, répartition, **1**:6
Travaux, prorogation de la Chambre, répercussions, **2**:16

Communauté européenne (CE). *Voir* Entreprises, actionnariat ouvrier

Couture, Clément (PC—Saint-Jean)
Comité, séance d'organisation, **1**:7-9

Doran's Northern Ontario Breweries. *Voir* Entreprises, actionnariat ouvrier

Dorin, Murray W. (PC—Edmonton-Nord-Ouest)
Comité, séance d'organisation, **1**:7-9

Employee Share Ownership and Investment Association. *Voir* Témoins

Employee Share Ownership Association. *Voir* Témoins

Employee Share Ownership Plan (ESOP). *Voir* Entreprises, actionnariat ouvrier—États-Unis

Employeur, actions, achat par les employés, régimes, projet de loi C-327. Butland
Admissibilité, restrictions, **2**:10
Amendements, **4**:5
Appui, **2**:6-7; **4**:4
Professeurs d'affaires, Collège de commerce, Saskatchewan, Université, pétition, **1**:13
Art. 1 rejeté, **4**:5
Art. 2 rejeté, **4**:5
Art. 3 à 19 rejetés, **4**:5
Bourse de Toronto, rapport, **4**:4
Étude, **1**:9-32; **2**:4-25
Gouvernement, position, **3**:13-4; **4**:4
Lacunes, **1**:26, 29-30; **2**:22; **4**:4
Mesures existantes, comparaison, **3**:6
Mise en vigueur, coût, **3**:7-8, 12-3
Objectif, **1**:16, 18-9
Rapport à la Chambre, refus, **4**:5
Rejeté par le Comité, **4**:5

Entreprises, actionnariat ouvrier
Avantages, promotion, **1**:13, 24-5, 27-8, 32; **2**:19
Bloc de contrôle, acquisition, encouragement, **3**:10-1
Clients, préférence, **1**:12
Colombie-Britannique, législation, **1**:19
Communauté européenne, stratégie concurrentielle, **1**:12
Compensations financières, **1**:11
Concurrence, **1**:12-3, 28
Coopératives, distinction, **1**:22-3; **2**:21
Critères, **3**:12
Doran's Northern Ontario Breweries, **3**:8-9
Échecs, possibilité, **1**:15
Emplois, création, **1**:10
Employés
Concessions salariales, **1**:23-4; **3**:6
Discrimination, **1**:19
Effets bénéfiques, **1**:14-5; **2**:6, 17-8
Fonctionnaires, **1**:31-2
Participation
Option, **1**:21; **2**:8-9
Pourcentage, importance, **1**:17, 27
Entreprises
Capital-risque, **2**:6, 9-11
En danger, **1**:11; **2**:8, 19, 22; **4**:4
Ouvertes et fermées, **2**:22-3
Rachats éventuels, vente d'actions, **2**:19-23
Restructuration, **2**:5
Stratégie commune, **2**:24
Types, taille, **1**:17, 28; **2**:15; **3**:5-6, 14-5
États-Unis
Dumping, accusations possibles, **2**:15
Employee Share Ownership Plan, **1**:10-2, 14-8, 21, 31; **2**:4-6, 13, 19; **3**:17, 20
Subventions, allégation, représailles, possibilité, **2**:12, 15
Fonctionnement, mécanismes, **1**:30-1; **3**:9
Gestion, répercussions, **1**:12, 26-7
Great Western Brewing Company, **1**:10, 21
Institutions prêteuses, position, **2**:20-1
Jelinek, l'hon. O., position, **2**:24
Lignes aériennes Canadien International Limitée, **3**:10
Marché boursier, déséquilibre, **3**:7

INDEX

COMITÉ LÉGISLATIF DE LA CHAMBRE DES COMMUNES

TROISIÈME SESSION—TRENTE-QUATRIÈME LÉGISLATURE

DATES ET FASCICULES

—1992—

Décembre: les 1er et 8, f.1; le 10, f.2.

—1993—

Février: le 2, f.3; le 9, f.4.

GUIDE DE L'USAGER

Cet index est un index croisé couvrant des sujets variés. Chaque fascicule est enregistré selon la date et cette référence se trouve à la page suivante.

L'index contient l'analyse des sujets et les noms des participants. Chaque référence apparaît sous les deux rubriques afin de faciliter l'accès par le nom de l'intervenant ou par le sujet. Les chiffres qui suivent les titres ou sous–titres correspondent aux pages indexées. Certains sujets d'importance font aussi l'objet de descripteurs spéciaux.

Les noms des intervenants et les descripteurs sont inscrits dans un ordre alphabétique. Certaines entrées relatives à la législation sont indexées chronologiquement.

Une entrée d'index peut se composer d'un descripteur en caractères gras et d'un ou de plusieurs sous–titres tels que:

Impôt sur le revenu
Agriculteurs
Gains en capital

Les renvois à un premier sous–titre sont indiqués par un long trait.

Gains en capital. *Voir* Impôt sur le revenu—Agriculteurs

Les abréviations et symboles que l'on peut retrouver dans l'index sont les suivants:

1re, 2e, 3e l.=première, deuxième, troisième lecture. A. = appendice. Am.=amendement. Art.=article. Chap.=chapitre. Dd.=ordre de dépôt de documents. Déc.=déclaration. M.=motion. Q.F.=question au *Feuilleton*. Q.o.=question orale. R.g. = réponse du gouvernement. Rés.=résolution. S.C.=Statuts du Canada. S.r.=sanction royale.

Affiliations politiques:

BQ	Bloc Québécois
Cons. Ind.	Conservateur indépendant
Ind.	Indépendant
L	Libéral
NPD	Nouveau parti démocratique
PC	Progressiste conservateur
Réf.	Parti réformiste du Canada

Pour de plus amples renseignements, veuillez vous adresser au Service de l'index et des références (613) 992–7645. Télécopieur (613) 992–9417

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

CANADA

INDEX

DU

COMITÉ LÉGISLATIF SUR LE

Projet de loi C-327

Loi sur les régimes d'achat par les employés d'actions de leur employeur

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicules nos 1-4 • 1991-1993 • 3e Session • 34e Législature

CA1
KC3
-1992

Government Publications

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 4

Tuesday, February 9, 1993

Chairman: The Honourable Ralph Ferguson

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 4

Le mardi 9 février 1993

Président: L'honorable Ralph Ferguson

Minutes of Proceedings and Evidence of the Legislative Committee on

BILL C-327

An Act to assist employees to purchase a controlling shareholding in the corporation that employs them and to amend the Income Tax Act in consequence thereof

Procès-verbaux et témoignages du Comité législatif sur le

PROJET DE LOI C-327

Loi visant à favoriser l'achat par les employés d'un bloc de contrôle de la société commerciale qui les emploie et modifiant la Loi de l'impôt sur le revenu en conséquence

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

Library of Parliament
Bibliothèque du Parlement

Third Session of the Thirty-fourth Parliament, 1991-92-93

Troisième session de la trente-quatrième législature, 1991-1992-1993

25305

LEGISLATIVE COMMITTEE ON BILL C-327

Chairman: The Honourable Ralph Ferguson

Members

Mark Assad
David Bjornson
Steve Butland
Maurice Foster
Len Gustafson
Allan Koury
Peter McCreath
Stanley Wilbee—(8)

(Quorum 5)

Sandy Birch

Clerk of the Committee

Pursuant to Standing Order 114(3):

On Tuesday, February 9, 1993:

Len Gustafson replaced Jim Hawkes;

Peter McCreath replaced Jacques Vien;

Stanley Wilbee replaced Greg Thompson.

COMITÉ LÉGISLATIF SUR LE PROJET DE LOI C-327

Président: L'honorable Ralph Ferguson

Membres

Mark Assad
David Bjornson
Steve Butland
Maurice Foster
Len Gustafson
Allan Koury
Peter McCreath
Stanley Wilbee—(8)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

Sandy Birch

Conformément à l'article 114(3) du Règlement:

Le mardi 9 février 1993:

Len Gustafson remplace Jim Hawkes;

Peter McCreath remplace Jacques Vien;

Stanley Wilbee remplace Greg Thompson.

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, FEBRUARY 9, 1993
(5)

[*Text*]

The Legislative Committee on Bill C-327, An Act to assist employees to purchase a controlling shareholding in the corporation that employs them and to amend the Income Tax Act in consequence thereof met at 3:36 o'clock p.m. this day, in Room 371, West Block, the Chairman, Ralph Ferguson, presiding.

Members of the Committee present: David Bjornson, Steve Butland, Len Gustafson, Allan Koury, Peter McCreath and Stanley Wilbee.

In attendance: From the Public Bills Office: Marc Bosc, Procedural Clerk. *From the Research Branch of the Library of Parliament:* Kevin Kerr, Research Officer.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Friday, November 27, 1992 relating to Bill C-327, An Act to assist employees to purchase a controlling shareholding in the corporation that employs them and to amend the Income Tax Act in consequence thereof. (*See Minutes of Proceedings and Evidence, Tuesday, December 1, 1992, Issue No. 1*)

Clause 1 was allowed to stand.

Clauses 2 to 19 were severally negatived.

Clause 1 was negatived.

The Title was negatived.

Bill C-327 was negatived.

The question being put—

"Shall the Chairman report Bill C-327 to the House?"

it was negatived.

At 3:42 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

G.A. Sandy Birch

Clerk of the Committee

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 9 FÉVRIER 1993
(5)

[*Traduction*]

Le Comité législatif chargé du projet de loi C-327, Loi visant à favoriser l'achat par les employés d'un bloc de contrôle de la société commerciale qui les emploie et modifiant la Loi de l'impôt sur le revenu en conséquence, se réunit à 15 h 36, dans la salle 371 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Ralph Ferguson.

Membres du Comité présents: David Bjornson, Steve Butland, Len Gustafson, Allan Koury, Peter McCreath et Stanley Wilbee.

Aussi présents: Du Bureau des projets de loi d'intérêt public: Marc Bosc, greffier à la procédure. *Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement:* Kevin Kerr, attaché de recherche.

Conformément à son ordre de renvoi du vendredi 27 novembre 1992, le Comité reprend l'étude du projet de loi C-327, Loi visant à favoriser l'achat par les employés d'un bloc de contrôle de la société commerciale qui les emploie et modifiant la Loi de l'impôt sur le revenu en conséquence (*voir les Procès-verbaux et témoignages du mardi 1er décembre 1992*).

L'article 1 est reporté.

Les articles 2 à 19 sont rejetés séparément.

L'article 1 est rejeté.

Le titre est rejeté.

Le projet de loi est rejeté.

Le président pose la question suivante:

«Dois-je faire rapport à la Chambre du projet de loi C-327?»

La motion est rejetée.

À 15 h 42, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

G.A. Sandy Birch

[*Text*]

EVIDENCE

[*Recorded by Electronic Apparatus*]

Tuesday, February 9, 1993

• 1533

The Chairman: I call to order the legislative committee on Bill C-327. I see a quorum.

Bill C-327 is an act to assist employees to purchase a controlling shareholding in the corporation that employs them and to amend the Income Tax Act in consequence thereof. The purpose of this meeting is to proceed with clause-by-clause consideration of this bill.

Before we start, Mr. McCreath, do you have anything to say?

Mr. McCreath (South Shore): Mr. Chairman, I want to commend Mr. Butland for the intent of his legislation and for bringing it forward to the House as an idea with a set of principles that I think most members of the House would concur with.

I wanted to commend him for the work he has done in bringing this piece of legislation forward, but to indicate that, as came out in the briefs presented by representatives on behalf of the government—without re-enumerating all the things mentioned at that time—for those reasons the government members are not able to support the legislation. But I think all members on this side wanted to commend Mr. Butland for his initiative in bringing this piece of legislation forward.

Mr. Butland (Sault Ste. Marie): Mr. Chairman, it's been about one and a half years and I think this is culminating in a quick demise.

• 1535

I appreciate the comments of my colleague. Employee ownership certainly has sparked some interest across the country, but I think the interest was already there. There seems to be an everyday occurrence. . .reading in the newspapers that another company has been bought out by its employees. I think that philosophically, just about everybody supports the concept.

The government has indicated that it has a number of initiatives in place offering some incentive for employees, but I suggest there is very little take-up on those initiatives by the folks on the shop floor. I think those initiatives are used by those who perhaps don't need them quite as badly. Nevertheless, I understand how this place operates.

I was very pleased this week to receive some support from an unlikely source. Although they don't support the bill in its entirety, the Toronto Stock Exchange tabled a fairly lengthy report on the bill suggesting they could support it if it dealt only with those companies that were, to say the least, at risk.

There has been considerable input into the bill and considerable support, either tepid or very strong. I suspect that if the members were philosophically in support, they would probably have a whole raft of amendments to bring

[*Translation*]

TÉMOIGNAGES

[*Enregistrement électronique*]

Le mardi 9 février 1993

Le président: Je déclare ouverte la séance du Comité législatif sur le projet de loi C-327. Le quorum est atteint.

Le projet de loi C-327 a pour objet de permettre aux employés d'une société d'en devenir plus facilement actionnaires majoritaires et de modifier la Loi de l'impôt sur le revenu en conséquence. Aujourd'hui, notre travail consiste à étudier ce projet de loi article par article.

Avant de commencer, monsieur McCreath, avez-vous quelque chose à dire.

M. McCreath (South Shore): Monsieur le président, j'aimerais féliciter M. Butland d'avoir conçu ce projet de loi et de l'avoir présenté à la Chambre; à mon avis, il s'agit d'une initiative reflétant un ensemble de principes que la plupart des députés approuveraient.

Je tiens donc à le féliciter d'avoir fait le travail nécessaire pour présenter ce projet de loi. Toutefois, pour des raisons qui ont été mentionnées dans les mémoires soumis par des représentants du gouvernement—permettez-moi de ne pas revenir sur tout ce qui a été dit—les membres du gouvernement ne sont pas en mesure d'appuyer le projet de loi. Néanmoins, je pense que tous les députés qui siègent de ce côté-ci, voulaient féliciter M. Butland d'avoir présenté ce projet de loi.

M. Butland (Sault Ste. Marie): Monsieur le président, nous avons travaillé sur ce projet de loi depuis un an et demi, et je pense que nous le rejetons un peu vite.

Je remercie mon cher collègue de ses commentaires. De toute évidence, la prise en charge d'une société par ses employés a suscité un certain intérêt dans l'ensemble du pays, un intérêt qui d'ailleurs, je pense, était latent. Il me semble que tous les jours. . . on peut lire dans les journaux, qu'une autre société a été rachetée par ses employés. Je pense que théoriquement, presque tout le monde appuie cette idée.

Le gouvernement a indiqué qu'il a pris un certain nombre d'initiatives pour encourager les employés dans ce sens, mais il me semble que cela a suscité très peu d'intérêt dans les ateliers, et que ces mesures servent à des gens qui n'en ont peut-être pas autant besoin. Quoi qu'il en soit, je comprends comment les choses se passent ici.

J'ai été ravi de recevoir cette semaine un appui auquel je ne m'attendais pas. Bien qu'elle ne soit pas favorable au projet de loi dans son ensemble, la Bourse de Toronto a déposé à ce sujet, un rapport assez long, où elle déclare qu'elle pourrait l'appuyer s'il portait uniquement sur des sociétés qui seraient, c'est le moins qu'on puisse dire, en danger.

Le projet de loi a fait l'objet de très nombreux commentaires et s'est assuré des appuis, tièdes ou très enthousiastes, fort nombreux. Je présume que si les députés croyaient à son bien-fondé, ils auraient probablement

[*Texte*]

forward today to improve upon the bill. I eagerly await those amendments. I don't think it's appropriate that I bring them forth at this time. After diligently studying those amendments, we're eager to get the bill back to the House at report stage and third reading and an ultimate vote. Thanks, Mr. Chairman.

The Chairman: We'll proceed with clause-by-clause consideration.

Clause 2 negatived on division

Clauses 3 to 19 inclusive negatived

Clause 1 negatived

The Chairman: Shall the title carry?

Some hon. members: No.

The Chairman: Shall the bill carry?

Some hon. members: No.

The Chairman: That defeats the bill in committee. Shall I report the bill to the House?

Some hon. members: No.

• 1540

The Chairman: That concludes the process, committee members. Thank you for your good behaviour and cooperation on both sides.

The committee adjourns to the call of the chair.

[*Traduction*]

beaucoup d'amendements à proposer aujourd'hui pour l'améliorer. J'attends impatiemment ces amendements. Je ne pense pas qu'il m'appartienne de les proposer maintenant. Après en avoir fait une étude diligente, nous nous empressons de renvoyer le projet de loi à la Chambre pour l'étape du rapport, la troisième lecture et le vote final. Merci, monsieur le président.

Le président: Passons maintenant à l'étude article par article.

L'article 2 est rejeté à la majorité

Les articles 3 à 19 inclusivement sont rejetés

L'article 1 est rejeté

Le président: Le titre est-il adopté?

Des voix: Non.

Le président: Le projet de loi est-il adopté?

Des voix: Non.

Le président: Le projet de loi est rejeté en comité. Dois-je faire rapport sur le projet de loi à la Chambre?

Des voix: Non.

Le président: Chers collègues, l'étude est terminée. Je vous remercie de votre affabilité et de la collaboration que j'ai reçue de la majorité et de l'opposition.

La séance est levée.

MAIL POSTE

Canada Post Corporation/Société canadienne des postes

Postage paid | Port payé

Lettermail | Poste-lettre

K1A 0S9
Ottawa

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canada Communication Group — Publishing
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Groupe Communication Canada — Édition
45 boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9